

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA



Los Sistemas de Pensiones en el Perú

Chimbote, 2018

Trabajo de Suficiencia Profesional

Autor:

Elvis Julio Miñano Sevillano

Asesor:

Mg. Patricia Bejarano Luján

Chimbote – Perú

2018

Los Sistemas de Pensiones en el Perú

PALABRAS CLAVES

Tema :	Los Sistemas de Pensiones en el Perú
Especialidad:	Derecho

PALABRAS CLAVES: Sistemas Pensionarios, Sistema Previsional, Pensión de Jubilación.

Theme:	The Pension System in Peru
Specialty:	Law

KEYWORDS: Pension Systems, Pension System, Retirement Pension.

DEDICATORIA.

El presente trabajo de Investigación está dedicada a Dios por que ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, y a mis padres, por todo el amor, esfuerzo y apoyo incondicional que me brindan día a día para lograr realizarnos como personas y profesionales.

ELVIS MIÑANO SEVILLANO

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios, por bendecirnos en la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Mi profundo agradecimiento a mis padres, familiares y amigos que me apoyaron en mi formación profesional.

De igual manera mis agradecimientos mis profesores quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como un buen profesional, gracias a cada una de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

INDICE

- I. Resumen
- II. Descripción del Problema.
- III. Marco Teórico.

3.1. EL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES

- 3.1.1. Antecedentes.
- 3.1.2. El Régimen del Decreto Ley No.19990 o Sistema Nacional de Pensiones
- 3.1.3. La Oficina de Normalización Previsional
- 3.1.4. Pensión de Jubilación.
- 3.1.5. Pensión de Invalidez.
- 3.1.6. Pensión de Viudez.
- 3.1.7. Pensión de Orfandad.
- 3.1.8. Pensión de Ascendientes

3.2.1. El Régimen del Decreto Ley No. 20530 o “Cédula Viva”

- 3.2.1.1. Pensión de Jubilación
- 3.2.1.2. Pensión de Invalidez
- 3.2.1.3. Pensión de Viudez
- 3.2.1.3. Pensión de Orfandad
- 3.2.1.3. Pensión de Ascendientes

3.3. EL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES

3.3.1. Breve Descripción del Sistema

- 3.3.1.1. Las Prestaciones
- 3. 3.1.2. Pensión de Jubilación
- 3.3.1.3. Pensión de Invalidez
- 3.3.1.4. La rentabilidad en el SPP y los niveles de pensión
- 3.3.1.5. Rentabilidad bruta

3.3.1.6. Rentabilidad neta

3.3.1.7. El Bono de Reconocimiento y los Bonos Complementarios

- IV. Análisis del Problema.
- V. Conclusiones.
- VI. Recomendaciones
- VII. Referencia Bibliográficas
- VIII. Anexos.

I. RESUMEN.

En la actualidad del Perú cuenta con dos sistemas de protección social, uno de carácter público (Sistema Nacional de Pensiones –SNP) y el otro privado (Sistema Privado de Pensiones –SPP), otorgando ambos cobertura en materia de pensiones. En ese sentido, el Sistema Peruano de Pensiones, es un sistema contributivo en el cual los trabajadores tienen que aportar para obtener una pensión, y que opera bajo un modelo en el que coexiste de manera paralela dos sistemas.

En ese sentido, Los trabajadores dependientes o independientes podrán elegir entre estos dos sistemas previsionales para percibir a futuro una “pensión de jubilación”, cuando se produzca el cese de sus actividades laborales. Es necesario que el ciudadano se informe bien sobre ambas alternativas para optar por el sistema que más le convenga.

Las características del SNP (Régimen General) son las siguientes:

Es un beneficio monetario que recibe una persona a partir de los 65 años de edad, al concluir su vida laboral, por haber aportado mensualmente un porcentaje de su sueldo o ingreso (13%) al Sistema Nacional de Pensiones- SNP), por un periodo no menos de 20 años.

Las características del SNP (Régimen General) son las siguientes:

- ✓ Fue creado por el Decreto Ley N° 19990 y rige desde el 1° de mayo de 1974.
- ✓ El SNP es administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP)
- ✓ Los aportes de los trabajadores van a un fondo común, de carácter solidario e intangible.
- ✓ El asegurado debe aportar un mínimo de 20 años para tener acceso a la pensión de jubilación.
- ✓ La edad mínima para jubilarse y solicitar una pensión de 65 años.
- ✓ Los asegurados de también pueden acceder a una pensión de jubilación adelantada: a partir de los 50 años para las mujeres y de los 55 años para los

hombres. Para ello los solicitantes deberán tener un mínimo de 25 y 30 años de aportaciones respectivamente.

- ✓ El sistema otorga pensiones por invalidez, viudez, orfandad y ascendencia, y capital de defunción.
- ✓ Existe un monto máximo de pensión de jubilación, que es de S/ 857.36, y un monto de mínimo de pensión de S/ 415.

La pensión de jubilación - Sistema Privado de Pensiones –SPP

Este sistema previsional es operado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). En el Sistema Privado de Pensiones –SPP, los trabajadores pueden acceder a una pensión de jubilación a partir de los 65 años de edad, sin la exigencia de periodos mínimos de aportes. Sin embargo, debe considerarse que el monto del beneficio de jubilación a recibirse, será calculado sobre la base de los aportes realizados y la rentabilidad generada en la cuenta individual de capitalización (CIC) de cada afiliado a este sistema. El SPP, ofrece también a sus asegurados la opción de pensionarse de manera adelantada a través de la “Jubilación Anticipada Ordinaria”

Principales prestaciones del SPP.

- Pensión de Jubilación
- Pensión de invalidez
- Pensión de sobrevivencia.
- Gastos de Sepelio

I. SUMMARY.

Currently, Peru has two social protection systems, one public (National Pension System -SNP) and the other private (Private Pension System -SPP), providing both coverage in the area of pensions. In that sense, the Peruvian Pension System is a contributory system in which workers have to contribute to obtain a pension, and which operates under a model in which two systems coexist in parallel.

In this sense, Dependent or independent workers may choose between these two pension systems to receive a "retirement pension" in the future, when their work activities cease. It is necessary that the citizen knows well about both alternatives to opt for the system that suits him best.

The characteristics of the SNP (General Regime) are the following:

It is a monetary benefit that a person receives after 65 years of age, at the end of his working life, for having contributed a monthly percentage of his salary or income (13%) to the National Pension System - SNP), for a period no less than 20 years.

The characteristics of the SNP (General Regime) are the following:

- ✓ It was created by Decree Law N ° 19990 and it has been in force since May 1, 1974.
- ✓ The SNP is administered by the Pension Normalization Office (ONP)
- ✓ The contributions of the workers go to a common fund, of solidary and intangible character.
- ✓ The insured must contribute a minimum of 20 years to have access to the retirement pension.
- ✓ The minimum age to retire and apply for a pension of 65 years.
- ✓ Insured persons can also access an early retirement pension: from 50 years for women and from 55 for men. For this, applicants must have a minimum of 25 and 30 years of contributions respectively.

- ✓ The system grants pensions for disability, widowhood, orphanage and ancestry, and capital of death.
- ✓ There is a maximum amount of retirement pension, which is of S 857.36, and a minimum pension amount of S / 415.

The retirement pension - Private Pension System -SPP

This pension system is operated by the Pension Fund Administrators (AFP). In the Private Pension System -SPP, workers can access a retirement pension from 65 years of age, without the requirement of minimum periods of contributions. However, it must be considered that the amount of the retirement benefit to be received will be calculated based on the contributions made and the profitability generated in the individual capitalization account (CIC) of each member of this system. The SPP also offers its insured the option of early pension through the "Ordinary Early Retirement"

Main benefits of the SPP.

- Retirement Pension
- Disability pension
- Survivor's pension.
- Burial expenses

II. DESCRIPCION DEL PROBLEMA

El sistema previsional peruano está constituido por tres regímenes principales: el del Decreto Ley No. 19990 (denominado Sistema Nacional de Pensiones - SNP), el del Decreto Ley No. 20530 (denominado Cédula Viva) y el Sistema Privado de Pensiones (SPP). Los dos primeros son administrados por el Estado y forman parte del Sistema Público de Pensiones; mientras que el tercero es administrado por entidades privadas denominadas Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP).

El objetivo del presente trabajo es presentar una descripción de la situación actual de dichos regímenes pensionarios, un análisis de los principales aspectos de su problemática y una revisión de las últimas medidas emprendidas por el Ejecutivo para subsanar dicha problemática. En tal sentido, el documento está organizado en dos grandes secciones. En la primera parte se elabora el diagnóstico del Sistema Público de Pensiones, mientras que en la segunda se analiza el SPP. Al interior de cada una de estas secciones, se describen aspectos de normatividad, requisitos para la obtención de prestaciones, tipos de riesgos coberturados, años de aportación, edad de jubilación, fórmula de cálculo de la prestación y tasa de aportación, entre otros aspectos. Adicionalmente, se discute la situación financiera y económica por la que atraviesan estos sistemas previsionales, así como su problemática de corto y mediano plazo.

III. MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES

El Sistema Nacional de Pensiones del Perú (SNP) se creó en 1973 durante el gobierno del General Juan Velasco Alvarado mediante el Decreto Ley 19990. El SNP consolida en uno solo los regímenes de pensiones que existían anteriormente: la Caja Nacional del Seguro Social (Leyes 8433 y 13640), el Seguro Social del Empleado (Ley 13724) y el Fondo Especial de Jubilación de Empleados Particulares (FEJEP - Ley 17262), a los cuales deroga. La administración del SNP fue encargada al Seguro Social del Perú, labor que asumió luego el Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS) con su creación en 1980.

El SNP en el Perú funcionó inicialmente como un sistema de Capitalización Pura Global, en el que un grupo de trabajadores acumula una parte de sus ingresos en un fondo, el cual se maneja financieramente generando una rentabilidad. En este sistema, cuando una generación de trabajadores llega a la edad de jubilarse, sus pensiones se cubren con los ingresos generados por el fondo, sin distinción del monto individual aportado y del monto de pensión a recibir.

Es un sistema de capitalización masivo en el cual si el manejo del fondo de reserva se hace bien, ese fondo alcanza para cubrir a los pensionistas futuros.

Esta clase de sistema fracasó y se descapitalizó el fondo de reserva derivándose a un sistema de reparto, en el cual se establece un compromiso entre una generación y otra. En el sistema de reparto, en un periodo de tiempo hay pensionistas que son cubiertos con los aportes de los trabajadores en edad productiva, los que en el futuro ya no van a existir y serán reemplazados por los de otra generación, mientras que estos trabajadores ya serán jubilados. Existe entonces un compromiso de cada generación de sostener a la anterior. Según la experiencia en otros países, este sistema necesita cumplir con dos requisitos para funcionar:

que sea masivo y que se mantenga una proporción entre los trabajadores activos (aportantes) y los trabajadores pasivos (pensionistas). Si esta relación no se cumple el sistema fracasa.

En 1992 se creó en el Perú el Sistema Privado de Pensiones (SPP) el cual es complementario al SNP. El SPP se basa en la capitalización individual de los fondos de los aportantes. La pensión que recibe cada trabajador afiliado a este sistema está directamente relacionada con los aportes que realizó y con la rentabilidad que ha tenido su fondo individual. Cabe mencionar que en el SNP la pensión que recibiría no guarda necesariamente proporción con los aportes que realizó cada individuo durante su vida activa, y que en el sistema de capitalización individual se rompe el compromiso intergeneracional que existe en el sistema de reparto.

La creación del SPP se realizó en el momento en que el SNP entraba en quiebra. Esta se debió a varios factores adversos al sistema, entre ellos que al no haber una relación directa entre lo que uno aporta y el beneficio que va a recibir no existía interés individual de aportar al fondo. La carencia de este interés individual provocó que tanto el empleado como el empleador buscaran medios de evadir la contribución que se había convertido en un impuesto.

Otro elemento fue las deudas del sector privado y del sector público con el IPSS. Cuando el Estado pasaba por una crisis financiera dejaba de pagar las contribuciones de los empleados y su aporte patronal como empleador.

Un factor importante en la gestación de la crisis del SNP fue el alto nivel de desempleo y la informalidad del país.

El empleo formal ha disminuido en los últimos años y debido a ello el número de aportantes no ha crecido tanto como el número de pensionistas. También han existido intereses políticos partidarios que han obligado a dar pensiones a grupos de trabajadores que no debieron tener derecho a ellas, por ejemplo a trabajadores con cinco años de aportación, aumentando así indebidamente el número de pensionistas.

En el SNP, la proporción de trabajadores activos por trabajador pasivo ha disminuido de 18 en 1980 a 7 en 1992; esta proporción ha pasado a ser de casi 4 en 1996 debido al pase de aportantes del SNP al SPP. La cobertura de aportantes disminuyó del 25 por ciento de la población nacional en edad de aportar en 1980, a 12 por ciento en 1995; mientras que la cobertura de pensionistas aumentó de 16 a 29 por ciento en los mismos años.

Aparte de la disminución de la masa de aportantes, los sueldos reales sobre los que se aporta también se han reducido. El salario implícito promedio real de la base de aportaciones pasó de 1300 nuevos soles constantes de 1996, en 1980, a casi 400 en 1992. Esto ha ocasionado que las contribuciones totales del SNP disminuyan en 57 por ciento en términos reales entre 1980 y 1992.

Finalmente, otro factor importante ha sido el mal uso del fondo. Durante los primeros años de un sistema de reparto, la alta relación entre aportantes y pensionistas genera continuos superávits. Estos superávits deberían ser invertidos rentablemente, para el momento en que esta situación se revirtiera debido al envejecimiento de la población como sucede en la mayoría de los países desarrollados con sistemas de pensiones de reparto antiguos. Las administraciones anteriores del SNP no entendieron que ellos eran administradores de un fondo de pensiones y como tales no podían despilfarrar los excedentes financiando las operaciones de salud del IPSS. Estas administraciones contrataron personal en exceso, el personal se incrementó de 20 mil en 1980 a 31 mil en 1985, y a más de 41 mil en 1989; dispusieron de aumentos de sueldos en forma indiscriminada e hicieron préstamos al gobierno a través de compras de bonos de reconstrucción y de fomento (Pérez Rodas, 1993; Boloña, 1995). Todos estos elementos, en combinación con la hiperinflación, confluyeron en la descapitalización del fondo.

Paralelamente a la creación del Sistema Privado de Pensiones, en diciembre de 1992 se creó la Oficina de Normalización Previsional (ONP). La ONP tiene la labor de la administración centralizada del SNP (D.L. 19990), así como de otros sistemas administrados por el Estado.

La creación de la ONP separa las funciones del IPSS de salud y pensiones, para darle un mejor manejo y autonomía al fondo de pensiones. La ONP comenzó a funcionar en 1994 como una oficina adscrita al IPSS y a partir de 1995 funciona completamente independiente de él.

SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES (SNP)

El Sistema Nacional de Pensiones, Se creó en sustitución de los Sistemas de pensiones de las cajas de Pensiones de la Nacional de Seguridad Social, del Seguro del Empleado y del Fondo Especial de Jubilación de Empleados particulares.

A partir del 1 de Junio de 1994 la Oficina de Normalización Previsional (ONP), tiene como función administrar el Sistema Nacional de Pensiones y el Fondo de Pensiones a que se refiere el Decreto Ley N° 19990.

Este sistema beneficia a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. La principal característica de este sistema es el de reparto, quiere decir, que las aportaciones efectuadas por los afiliados regulares sirven para el otorgamiento de las pensiones de los jubilados. Dentro de las características más relevantes del SNP, se puede indicar las siguientes:

- 1) Incorpora a los trabajadores comprendidos en el régimen laboral privado y a los empleados públicos que ingresaron al Estado con posterioridad al 11 de julio de 1962.
- 2) El derecho a la pensión de jubilación se determina sobre la base de los criterios de edad del trabajador (65 años) y sus años de aporte (como mínimo 20 años).
- 3) La tasa de aporte es del 13% de la remuneración pensionable y está a cargo del empleador.
- 4) La pensión corresponde a un porcentaje de la remuneración de la referencia, salvo que está sea menor a la pensión mínima o superior a la máxima.
- 5) Las pensiones no son nivelables y sus ajustes son potestad gubernamental.

LA OFICINA DE NORMALIACION PREVISIONAL (ONP)

La oficina de Normalización Previsional (ONP) es un Organismo Público Técnico y Especializado del sector de Economía y Finanzas, que tiene a su cargo la administración del Sistema Nacional de Pensiones (SNP) a que se refiere el Decreto Ley N° 19990, así como el Régimen de Seguridad Social para Trabajadores y

Pensiones Pesqueros, creado a través de la Ley n° 30003, entre otros regímenes de pensiones a cargo del Estado.

Adicionalmente, según la Ley N° 26790 y disposiciones complementarias, la ONP ofrece un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo- SCTR a los afiliados regulares que desempeñan actividades de alto riesgo.

Asimismo, cuando los trabajadores requieren su traslado al Sistema Privado de Pensiones (AFP), la ONP reconoce los aportes que deben ser transferidos mediante la calificación, emisión y rendición de Bonos de Reconocimiento y Bonos complementarios.

La ONP reconoce, califica, liquida y paga los derechos pensionarios en estricto cumplimiento del marco legal. Además, informa y orienta a los asegurados sobre los trámites y requisitos que se necesitan para acceder a una pensión y otros beneficios pensionarios.

FUNCIONES DE LA ONP

- Reconocer, declarar, calificar, verificar, otorgar, liquidar y pagar derechos pensionarios con arreglo a ley, del Sistema Nacional de Pensiones al que se refiere el Decreto Ley N° 19990, de los regímenes previsionales que se le encarguen o hayan encargado, así como del Régimen de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Decreto Ley N° 18846;
-
- Mantener informados y orientar a los asegurados obligatorios y facultativos, sobre los derechos y requisitos para acceder a una pensión y otros beneficios pensionarios de su competencia;
- Mantener los registros contables y elaborar los estados financieros correspondiente a los sistemas previsionales a su cargo y de los fondos pensionarios que administre.

- Calificar, otorgar, liquidar y pagar el derecho a Bono de Reconocimiento a que se refiere la ley del Sistema Privado de administración de Fondos de Pensiones, Bono de Reconocimiento Complementario-BRC a que se refiere la Ley N° 27252, Bonos Complementarias a que se refieren el Decreto de Urgencia N° 007-2007 y la Ley N° 28 991, y cualquier otra obligación que se derive de sus fines, conforme a ley;
- Coordinar con la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT las actividades necesarias para el control de las aportaciones recaudadas; la obtención de la información requerida para sus procesos administrativos y supervisar el ejercicio de las facultades de administración delegadas con arreglo a lo establecido en los convenios interinstitucionales suscritos;
- Conducir los procedimientos administrativos vinculados con las aportaciones de los sistemas previsionales, conforme al marco legal vigente;
- Realizar periódicamente los estudios e informes que correspondan a sus fines institucionales, proponer la expedición de normas que contribuyan al mejor cumplimiento de estos y opinar sobre los proyectos de dispositivos legales relacionados directa o indirectamente con los sistemas previsionales a su cargo.
- Actuar como Secretaría Técnica del Directorio del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales –FCR.
- Aproar y administrar su presupuesto con arreglo a las disposiciones legales sobre la materia;
- Administrar los procesos inherentes al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo – SCTR conforme a la normativa vigente sobre la materia y dentro de los alcances del respectivo contrato de reaseguro que para tal fin la Oficina de Normalización Previsional – ONP celebra con una compañía de seguros debidamente autorizada para brindar dicho seguro.

- Calificar, otorgar, liquidar y pagar la pensión por cobertura supletoria del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo – SCTR a que se refiere el artículo 88° del Reglamento de la Ley N° 26790, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-97-SA;
- Diseñar, racionalizar y optimizar los procesos y procedimientos operativos;
- Mantener operativa y actualizada la plataforma tecnológica de la Oficina de Normalización Previsional – ONP.
- Realizar periódicamente los estudios actuariales que sean necesarios para la correcta administración de los sistemas previsionales a su cargo proponiendo las recomendaciones necesarias;
- Efectuar las acciones de fiscalización que sean necesarias, con relación a los derechos pensionarios en los sistemas a su cargo, para garantizar su otorgamiento con arreglo a ley. La ONP podrá determinar e imponer las sanciones y medidas cautelares, de acuerdo a las normas legales y reglamentarias
- Conducir o encargar la conducción de las acciones de acotación y cobranza de los adeudos para con los sistemas previsionales, así como los intereses, multas y moras correspondientes.
- Disponer las medidas que garanticen el cumplimiento de las acciones señaladas en las funciones “o” y “p” precedentes, incluyendo, de ser necesario, el uso de la vía coactiva, y,
- Ejercer cualquier otra facultad que se derive de sus fines y las demás que expresamente le confiera la ley.

CARACTERISTICAS DEL FONDO

- En la Oficina de Normalización Pensional los aportes que realizan los trabajadores van a un fondo común, del cual salen los fondos para pagar a todos los pensionistas.
- En el Sistema Privado de Pensiones, con las Administradoras de Fondos de Pensiones, el partícipe tiene su propio fondo y mantiene lo que se denomina una Cuenta Individual de Capitalización, y a través de los aportes que el partícipe realiza en la cuenta se calcula su pensión.

EL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES

1. Breve Descripción del Sistema

1.1. El Régimen del Decreto Ley No. 19990 o SNP

Este sistema beneficia a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada (Ley No. 4916 – Decreto Leg. No. 728), a los obreros (Ley No. 8433) y a los funcionarios y servidores públicos bajo el régimen de la actividad pública (Ley No. 11377/ Decreto Leg. No. 276) no incorporados al Régimen del Decreto Ley No. 20530. Es un sistema de reparto, el cual tiene como característica principal el otorgamiento de prestaciones fijas - sobre contribuciones no definidas - en valor suficiente para que la aportación colectiva de los trabajadores financie las pensiones.

En la actualidad, este sistema es administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP).

Las prestaciones que otorga el SNP son cinco: (1) jubilación; (2) invalidez; (3) viudez; (4) orfandad; y (5) ascendencia. A continuación, se detallan algunos aspectos de éstas.

1.1.1. Pensión de jubilación:

Los Sistemas de Pensiones en el Perú

a. Régimen General:

Edad de jubilación:	65 años de edad
Años de aportación:	20 años como mínimo.
Tasa de aporte:	13% de la remuneración asegurable del trabajador
Pensión mínima a otorgar:	S/. 415
Pensión máxima:	S/. 857,36

Cabe señalar que existen pensiones que se dieron dentro del Régimen General con menos años de aportación, las mismas que respondieron a la necesidad de incluir algunas cohortes de jubilados en un régimen transitorio. Hasta 1992, se otorgaron este tipo de pensiones, las mismas que fueron denominadas Pensiones Reducidas. El Cuadro No. 1 muestra las escalas para dichas pensiones.

Cuadro No. 1:
Pensiones Reducidas: Montos mínimos

TIPO DE PENSION	MONTO
a. Para pensionistas de Derecho Propio:	
Con 20 años o más de aportación	S/. 415
Con 10 años y menos de 20 años de aportación	S/. 346
Con 6 años y menos de 10 años de aportación	S/. 308
Con 5 años o menos de 5 años de aportación	S/. 270
b. Para pensionistas por derecho derivado (monto mínimo de suma de pensiones que el causante genere)	S/. 270
c. Para Pensionistas por Invalidez	S/ 415

Existen tres casos bajo los cuales se determina la pensión de un trabajador en el SNP:

- Las pensiones de los trabajadores nacidos después del 1° de enero de 1947 se determinan de acuerdo con la Ley No. 27617 y el Decreto Supremo No. 099-2002-EF. En tal sentido, la pensión por los primeros 20 años de aporte es de 30%, 35%, 40% ó 45% de la remuneración de referencia, si el trabajador tenía menos de 29 años, entre 30 y 39 años, entre 40 y 49 años y entre 50 y 54 años al 14 de junio de 2002, respectivamente. Estos porcentajes se incrementan en 2% por cada año de servicio adicional a los primeros 20 años, hasta alcanzar un tope de 100%. La remuneración de referencia constituye el promedio de las últimas 60 remuneraciones. En este caso, se aplica la pensión mínima S/. 415.00 y el tope de S/. 857,36.
- En el caso cumplieron con 60 años de edad y 15 años de aportación ó 55 años de edad y 13 años de aportación para el caso de hombres o mujeres, respectivamente), se aplica lo dispuesto en el Decreto Ley No. 25967, el cual establece que la pensión por los primeros 20 años de aporte asciende al 50% de la remuneración de referencia. Ésta es calculada como el promedio de las últimas 36, 48 ó 60 remuneraciones, si el trabajador ha realizado aportes por 30 años o más, entre 25 y 29 años, o entre 20 y 24 años, respectivamente. Por cada año adicional, dicho porcentaje se incrementa en 4%. El Decreto Ley 25967 estableció un tope de 600 soles. Sin embargo, se determinó que éste podría ser incrementado por Decreto Supremo con voto aprobatorio del Consejo de Ministros. De esta manera, el tope vigente en la actualidad asciende a S/. 857,36.
- Finalmente, el régimen “puro” del DL 19990 se aplica a aquellos que al 18 de diciembre de 1992 hayan contado con más de 15 años de aporte y 60 años de edad, para el caso de hombres y 55 años de edad y 13 años de aportes, para el caso de mujeres. En este caso, la pensión asciende al 50% de la remuneración de referencia por los primeros 15 ó 13 años de aporte, en el caso de hombres y mujeres, respectivamente. Por cada año adicional de aporte, se otorga un incremento de 2% ó 2,5% en el caso de hombres y mujeres, respectivamente. La remuneración de referencia se calcula con el promedio de las últimas 12, 36 ó

60 remuneraciones, aplicándose la que resulte más provechosa para el trabajador.

b. Régimen de Jubilación Adelantada:

Edad de jubilación:

55 años (hombres) ó 50 años (mujeres)

Años de Aportación:

30 años (hombres) ó 25 años (mujeres). Los trabajadores despedidos por reducción de personal o cese colectivo podrán optar a la jubilación adelantada con 20 años de aportes.

Tasa de aporte:

13% Pensión a otorgar: La pensión base es la pensión que hubiera recibido el trabajador bajo el Régimen General. Esta pensión se reduce en 4% por cada año de adelanto respecto de la edad de jubilación establecida en dicho régimen.

c. Régimen Especial de Jubilación:

Incluye a los asegurados nacidos antes del 1° de julio de 1931, en el caso de los hombres, o del 1° de julio de 1936, en el de las mujeres. Para acceder a este régimen, los trabajadores deben haber estado “inscritos en las Cajas de Pensiones de la Caja Nacional del Seguro Social o del Seguro Social del empleado” antes de la promulgación del Decreto Ley No. 19990 (abril de 1973).

El monto de la prestación equivale al 50% de la remuneración de referencia por los primeros 5 años completos de aportación. Por cada año adicional de aportación, dicha tasa se incrementa en 1,2%, en el caso de los hombres, y 1,5%, en el de las mujeres.

d. Otros regímenes de jubilación

Éstos fueron creados para determinados grupos de trabajadores. Por ejemplo, los mineros, los obreros de construcción civil, los trabajadores marítimos, los periodistas, los cuereros (dedicados a la curtiembre) y los pilotos, entre otros, tienen sistemas de jubilación con requisitos y beneficios particulares.

1.1.2. Pensión de invalidez:

Requisitos: La pensión de invalidez es otorgada cuando el trabajador presenta una incapacidad física o mental que le impide ganar más de la tercera parte de la remuneración que percibiría otro trabajador de la misma categoría, en un trabajo igual. Alternativamente, califica aquél que haya gozado de subsidio de enfermedad durante el tiempo máximo permitido y continuara en estado de invalidez.

Años de Aportación:

Si la incapacidad se produce por un accidente de trabajo o por enfermedad profesional, no se requiere un período mínimo de aportaciones.

Sólo se exige que el trabajador se encuentre aportando al sistema en el momento en el que se produce la invalidez. De acuerdo con el número de años de aportación, el trabajador puede tener derecho a recibir pensión sin encontrarse aportando en el momento en el que se produce la incapacidad, cualquiera que fuere la causa de ésta.

Pensión a otorgar:

50% de la remuneración de referencia. Cuando el trabajador cuente con más de tres años de aportaciones, se considera un incremento de 1% por cada año completo que exceda de tres años.

1.1.3. Pensión de Viudez:

Requisitos:

En el caso de los afiliados hombres beneficiarios de una pensión, la cónyuge, viuda tiene derecho a percibir dicha prestación. En el caso de

las afiliadas mujeres, el cónyuge tiene tal derecho sólo cuando presenta condición de invalidez o tiene más de 60 años. Adicionalmente, el cónyuge debe haber dependido económicamente del pensionista.

Pensión a otorgar:

El monto máximo es igual al 50% de la pensión que le hubiera correspondido al trabajador.

3.1.4. Pensión de Orfandad:

Requisitos:

Tienen derecho a esta pensión los hijos de un pensionista fallecido, menores de 18 años; los menores de 21 años siempre y cuando continúen estudiando; y los hijos inválidos mayores de 18 años

Pensión a otorgar:

El monto máximo de pensión que se aplica es igual al 20% del monto de la pensión de invalidez o jubilación que percibía o hubiera podido percibir el trabajador.

3.1.5. Pensión de Ascendientes:

Requisitos:

Tienen derecho a esta pensión el padre y la madre del asegurado o pensionista fallecido, que tengan 60 ó 55 años de edad, respectivamente, o que se encuentren en estado de invalidez; que dependan económicamente del trabajador; y que no perciben rentas superiores al monto de la pensión que le correspondería. Para ello, adicionalmente, no deben existir beneficiarios de pensión de viudez y orfandad. En el caso que existan, podrán acceder a la prestación sólo cuando, luego de descontar las pensiones de viudez y orfandad, aún existe un saldo disponible de la pensión del afiliado fallecido.

Pensión a otorgar:

El monto máximo de pensión, para cada uno de los padres, es igual al 20% del monto de la pensión de invalidez o jubilación que percibía o hubiera podido percibir el trabajador.

1.2. El Régimen del Decreto Ley No. 20530

Tiene su origen en leyes muy antiguas que concedían pensiones vitalicias a cargo del Tesoro Público a un grupo muy reducido de funcionarios del Estado, como recompensa por los servicios prestados. Con los años, el ámbito de aplicación de este régimen se fue ampliando, incluyendo más beneficiarios y con mayores beneficios. Así, fue convirtiéndose en una preocupación fiscal, no sólo porque en este sistema las aportaciones a lo largo de la vida no financian el beneficio de la pensión, sino porque la brecha entre aportaciones acumuladas y pagos de pensiones se incrementa.

Cabe señalar que desde el 12 de julio de 1962 se intentó cerrar este régimen, de manera que se extinguiera cuando falleciera el último beneficiario. En tal sentido, el Decreto Ley No. 20530, promulgado el 26 de febrero de 1974, fue expedido para ordenar y restringir este sistema, en el que quedaron comprendidos únicamente los servidores públicos que se encontraban trabajando dentro de la carrera administrativa hasta el 11 de julio de 1962. Se estima que, a esa fecha, los pensionistas y afiliados activos comprendidos en este régimen no eran más de treinta mil. Sin embargo, éste no se extinguió y, por el contrario, fue creciendo debido tanto a las leyes posteriores que ampliaron el número de personas comprendidas y beneficios otorgados, como las que se señalan a continuación:

- Se permitió el reingreso al servicio activo y acumulación de tiempo de servicios de los cesantes que habían ingresado a este régimen antes del 11 de julio de 1962. Asimismo, se incorporó a todos los servidores que a esa fecha tenían

reclamaciones pendientes de resolución sobre su reincorporación (*Ley No. 23329* derogada por el *Decreto Legislativo No. 763*, 08/11/1991).

- Se acogieron pensionistas del Ministerio de Aeronáutica que ingresaron bajo el régimen laboral de la actividad privada antes del 11 de julio de 1962, que no fueron acogidos por el Decreto Ley No. 17262 y que, al 1 de mayo de 1973, contaban con veinte o quince años de servicios, según fueran hombres o mujeres (*Ley No. 23627*, 15/06/1983)
- Se incorporó a los trabajadores que ingresaron al sector público antes del 27 de febrero de 1967 (*Ley No. 24366*, 22/11/1985).
- Se amplió el universo de posibles beneficiarios al personal contratado o nombrado que ingresó al sector público antes del 27 de febrero de 1974 y que continuaba laborando al 23 de junio de 1989 (*Art. 27° de la Ley No. 25066*, 23/06/1989).
- Se incorporó a los trabajadores del Banco de la Nación sujetos al régimen de la actividad privada que habían ingresado a la carrera administrativa antes de 1962 (*Ley No. 25146*, 20/12/1989).
- Se incorporó al personal nombrado incluido en la Ley del Profesorado ingresado hasta el 31 de diciembre de 1980 (*Ley No. 25212*, 20/05/1990).
- Se incorporó a un grupo de trabajadores de Petroperú, sujetos al régimen laboral de la actividad privada: los que habían sido trabajadores de la Empresa Petrolera Fiscal ingresados antes del 11 de julio de 1962.8 (*Ley No. 25219*, 31/05/1990).
- Se aprobó la reincorporación de los trabajadores de empresas del Estado sujetos al régimen laboral de la actividad privada que antes habían pertenecido a la carrera administrativa, habiendo pasado de la administración pública a la empresa sin interrupción (*Ley No. 25273*, 17/07/1990).
- Se permitió el ingreso de los magistrados que cumplían diez años laborando (*Decreto Legislativo No. 767*, 4/12/1991). Este beneficio es aplicable a los miembros del Ministerio Público (*Decreto Legislativo No. 052*).

Asimismo, se ampliaron los beneficios del Decreto Ley No. 20530:

- Se modificó la norma que autoriza a sumar cuatro años de estudios a los trabajadores con título universitario o de nivel equivalente, estableciéndose que

los años de formación profesional pueden ser simultáneos a los años de servicios. Es decir, no sólo se adquiere el derecho a pensión al cumplir con 15 ó 12,5 años de servicios efectivos o se tiene derecho a pensión nivelable al cumplir los 20 años, sino que también los años de estudios se pueden sumar para efectos del cómputo de años en el sistema, a pesar de ser un tiempo en el que el pensionista no habría aportado al sistema. (*Ley No. 24156*, 08/06/1985)

- Se autorizó sumar como años de servicios los desempeñados sin remuneración por regidores y alcaldes hasta antes del 1 de enero de 1984 (*Ley No. 24779*, del 27/12/1987).
- Se elevó las pensiones de sobrevivientes hasta el 100% del total de la pensión de cesantía (*Ley No. 25008*, 25/01/1989).
- Se facultó a los trabajadores sujetos a la carrera administrativa a acumular el tiempo de servicios prestado a empresas públicas, aunque hubieran aportado al régimen del Decreto Ley 19990 (*Decreto Legislativo No. 556, Ley de Presupuesto de 1990*, Art. 430°, 30/12/1989)

A lo señalado, se suman las disposiciones legales establecidas constitucionalmente:

- Si bien el régimen original establecía pensiones renovables a partir de los treinta años de servicios, *la Octava Disposición Transitoria de la Constitución de 1979* introdujo una nivelación progresiva a partir de los veinte años de servicios, no prevista en el Art. 49° del Decreto Ley No. 20530, el cual fijaba en 30 años el requisito para acceder a una pensión renovable. Esta Disposición

Constitucional fue desarrollada por la *Ley No. 23495*, del 20/11/1982, indicando que “cualquier incremento posterior a la nivelación que se otorgue a los servidores públicos en actividad que desempeñen el cargo u otro similar al último cargo en que prestó servicios el cesante o jubilado, dará lugar al incremento de la pensión en igual monto que corresponde al servidor en actividad”; es decir se establece una nivelación automática y permanente hacia futuro.

- Finalmente, la *Primera Disposición Final y Transitoria de la Carta Magna de 1993* consagró la Teoría de Derechos Adquiridos en materia pensionaria.

El régimen del Decreto Ley No. 20530 otorga las siguientes pensiones: (1) cesantía; (2) invalidez; (3) viudez; (4) orfandad; y (5) ascendencia.

1.2.1. Pensión de cesantía

Edad de jubilación:

No determinada

Años de aportación:

15 años en el caso de hombres y 12 años en el de Mujeres.

Tasa de aporte:

13% de la remuneración asegurable desde Agosto de 2003 (antes de esta fecha, la contribución era de 6%).

Pensión a otorgar:

Las pensiones se calculan sobre la base de un Ciclo laboral máximo de 30 años (hombre) y 25 años (mujeres), a razón - según sea el caso – de $\frac{1}{30}$ ó $\frac{1}{25}$ del promedio de las remuneraciones pensionables percibidas durante los últimos doce meses, por cada año de servicios. A partir de los 20 años se tiene derecho a una pensión nivelable.

1.2.2. Pensión de invalidez:

Requisitos:

El trabajador debe ser declarado inválido por resolución del Instituto Nacional de Administración Pública. Previamente, deberá ser revisado por una junta médica nombrada por el Ministerio de Salud⁹. Para continuar recibiendo esta pensión, deberá someterse a un examen de esta junta cada dos años.

Años de aportación:

No existe un mínimo período de aportaciones. Pensión a otorgarse: En caso de invalidez causada como consecuencia del desempeño laboral, la pensión asciende al 100% de la remuneración del trabajador, independientemente del tiempo de servicios. De otro lado, aquél que se invalide accidentalmente

en circunstancias ajenas a sus labores tiene derecho a recibir el 50% de su remuneración (excepto cuando la pensión por cesantía que le corresponde sea mayor).

1.2.3. Pensión de viudez:

Requisitos:

Tienen derecho a pensión la cónyuge mujer de un pensionista fallecido. El cónyuge hombre de una pensionista fallecida tiene derecho a esta pensión sólo si éste se encuentra discapacitado, carece de rentas superiores al monto de la pensión y no está amparado por ningún sistema de seguridad social.

Pensión a otorgarse:

Cuando no existen hijos del afiliado, el cónyuge recibe el 100% de la pensión del titular. En el caso de que existan hijos, el cónyuge recibirá sólo el 50% de dicho monto, mientras que el 50% restante deberá ser repartido entre éstos¹⁰. Estas pensiones son susceptibles de nivelación, puesto que no sólo se transfiere el importe de la pensión, sino las características de la misma.

1.2.4. Pensión de orfandad:

Requisitos:

Tienen derecho a recibir pensión por orfandad, los hijos del pensionista fallecido que sean menores de edad; los hijos mayores de edad con incapacidad física o mental; y las hijas solteras del trabajador que no estén cubiertas por la seguridad social y que carezcan de actividad lucrativa.

Pensión a otorgarse:

La pensión de orfandad es igual al íntegro de la pensión del titular, si no existe cónyuge. En caso opuesto, el cónyuge recibirá sólo el 50% de dicho monto, mientras que el 50% restante deberá ser repartido entre los hijos con derecho a la pensión de orfandad. Estas pensiones son susceptibles de

nivelación, puesto que no sólo se transfiere el importe de la pensión, sino las características de la misma

1.2.5. Pensión de ascendiente:

Requisitos:

Corresponde a la madre, al padre o a ambos padres (por partes iguales) del hijo pensionista fallecido, en caso de que no existan beneficiarios de pensión de viudez u orfandad. Los padres deben demostrar haber dependido económicamente del trabajador al momento de su fallecimiento y no percibir rentas mayores al monto de la pensión. Estas pensiones son susceptibles de nivelación, puesto que no sólo se transfiere el importe de la pensión, sino las características de la misma. Pensión a otorgarse: 100% de la pensión de cesantía del trabajador.

II. SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES

1. BREVE DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES

El 6 de diciembre 1992, el gobierno promulgó el Decreto Ley No. 25897 que crea el Sistema Privado de Pensiones (SPP) como alternativa a los regímenes de previsionales administrados por el Estado. El SPP, a diferencia del Sistema Público de Pensiones, es un régimen de capitalización individual, donde los aportes que realiza el trabajador se depositan en su cuenta personal, denominada Cuenta Individual de Capitalización (CIC), la misma que se incrementa mes a mes con los nuevos aportes y la rentabilidad generada por las inversiones del fondo acumulado.

En una coyuntura de inminente quiebra de los sistemas de pensiones administrados por el Estado, con la creación del SPP se buscó establecer un modelo previsional autofinanciado que asegure el bienestar de los trabajadores y sus familias, cuando éstos alcanzaran la edad de jubilación o en la eventualidad de un siniestro como la invalidez o el fallecimiento.

En el SPP, la incorporación de un trabajador es voluntaria, es decir que cada afiliado elige libremente la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) que maneje sus aportes. Para ello, se suscribe el Contrato de Afiliación, el mismo que entra en vigencia con el otorgamiento del Código Único de Identificación del SPP (CUSPP).

A través de dicho contrato, el afiliado encarga a la AFP la administración de su Fondo de Pensiones y obtiene el derecho de recibir las prestaciones comprendidas en este sistema.

OBJETO DEL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES:

El Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP) tiene como objeto contribuir al desarrollo y fortalecimiento del sistema de previsión social en el área de pensiones y está conformado por las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP), las que administran los Fondos de Pensiones.

LAS PRESTACIONES:

Las prestaciones que otorga el SPP, al igual que en SNP, se orientan a la cobertura de los riesgos de:

1. Vejez, a través de pensiones de jubilación
2. Invalidez, a través de pensiones de invalidez y,
3. Muerte, mediante pensiones de sobrevivencia y pagos por gastos de sepelio.

CARACTERÍSTICAS RELEVANTES DEL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES.

Dentro de las características más relevantes del SPP, se puede indicar las siguientes:

- a) La incorporación se realiza a través de un contrato de adhesión entre el afiliado y una AFP. El trabajador cuenta con un plazo de diez (10) días, contados a partir de la entrega del "boletín informativo" para expresar su voluntad de afiliarse a uno u otro sistema pensionario, teniendo diez (10) días adicionales para ratificar o cambiar su decisión. Si vencido este último plazo, el trabajador no ha manifestado su decisión o ratificación de afiliarse a alguno de los sistemas de pensiones, se aplicará lo señalado en el artículo 6 del TUO Ley del Sistema Privado de Pensiones de Administración de Fondos de Pensiones (D.S. N° 054-97-EF).
- b) Los aportes obligatorios están constituidos por el 10% de la remuneración asegurable, un porcentaje de la remuneración asegurable para el seguro de invalidez, sepelio y sobrevivencia y un porcentaje en retribución a los servicios que presta la AFP (comisión). Existen aportes voluntarios con fines previsionales (del afiliado o del empleador) y sin ellos.
- c) El afiliado recibe un Bono de Reconocimiento de los aportes previos realizados al SNP, que se redime con fondos públicos al momento de jubilarse.
- d) Los aportes efectuados por los afiliados, que se acumulan con el tiempo, van a generar una rentabilidad obtenida por el fondo de pensiones.

PRESTACIONES QUE BRINDA EL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES:

1.1 Las Prestaciones

Las prestaciones que otorga el SPP, al igual que el SNP, se orientan a la cobertura de los riesgos de: (i) vejez, a través de pensiones de jubilación, (ii) invalidez, a través de

pensiones de invalidez y, (iii) muerte, mediante pensiones de sobrevivencia y pagos por gastos de sepelio. A continuación se detalla cada una de estas prestaciones:

1.1.1. Pensión de jubilación

a. Régimen General (Jubilación Legal):

Edad de jubilación:

65 años de edad

Densidad de aportación:

No determinada ya que la pensión se financia con lo que el afiliado haya acumulado en su CIC, independientemente del número de años que haya aportado.

Tasa de aporte:

8% de la remuneración asegurable.

Pensión mínima a otorgar:

S/. 415 (a partir del 2002, con la Ley N° 27617

Pensión máxima:

No existe

La jubilación legal del SPP es voluntaria y se calcula en base al saldo acumulado en la CIC más el valor de redención del Bono de Reconocimiento (BdR), de ser el caso. Esta jubilación, al igual que el resto de prestaciones, puede ser ejercida a través de tres modalidades básicas que el trabajador elige libremente al momento de su retiro. Estas modalidades son: el Retiro Programado, la Renta Vitalicia Familiar y la Renta Temporal con Vitalicia Diferida.

b. Régimen de Jubilación Anticipada Ordinaria:

Edad de jubilación:

Antes de los 65 años.

Densidad de aportación:

El saldo acumulado en la CIC más el valor de redención del BdR, si fuera el caso, debe ser suficiente para que la pensión calculada supere el 50% del promedio de la remuneración de los últimos 10 años.

Tasa de aporte:

8% de la remuneración asegurable.

Pensión mínima a otorgar:

50% del promedio de la remuneración de los últimos 10 años.

Pensión máxima:

No existe

Esta jubilación anticipada nace con la creación del SPP y está orientada a aquellos afiliados que no están en posibilidades de esperar la edad legal de jubilación y cuentan con recursos suficientes para autofinanciarse pensiones por lo menos equivalentes a la mitad de sus remuneraciones percibidas en los últimos años (tasa de reemplazo del 50%).

c. Pensión Mínima

En atención a la problemática de la inexistencia de una Pensión Mínima en el SPP que garantizara que los afiliados perciban un flujo de ingresos suficiente para cubrir sus necesidades, mediante la Ley N° 27617 de enero del 2002, se estableció el beneficio de la Pensión Mínima financiada parcialmente por el Estado a través del Bono Complementario de Pensión Mínima (BCPM) cumpliendo con los siguientes requisitos:

Edad de jubilación:

Como mínimo 65 años y haber nacido a más tardar el 31 de diciembre de 1945.

Densidad de aportación:

20 años de aportaciones entre el SNP y/o el SPP. Tasa de aporte: Las aportaciones deben ser efectuadas, como mínimo, sobre la base de la RMV en cada oportunidad.

Pensión mínima a otorgar:

La pensión mínima del SNP para asegurados con 20 años de aportación (S/. 415).

d. Regímenes Especiales de Jubilación Anticipada:

De igual forma, en atención a la problemática de la ausencia de un régimen especial de jubilación para los *trabajadores que realizan labores que implican riesgo para la vida o salud* como la minería y la construcción civil (que si existía en el SNP), en el año 2000, mediante la Ley No. 27252, se creó al interior del SPP la posibilidad para que este grupo de afiliados pueda jubilarse anticipadamente bajo un régimen especial, teniendo en consideración que su envejecimiento se produce de manera más acelerada como resultado del esfuerzo físico que realizan.

Para ello, los regímenes de jubilación anticipada previstos son:

- *El régimen extraordinario:* de carácter transitorio y por el cual el Estado reconoce al trabajador un beneficio extraordinario por los aportes efectuados durante su permanencia en el SNP realizando trabajo pesado, mediante un Bono de Reconocimiento Complementario (BRC). Los requisitos para acceder a dicho régimen son:

Edad de jubilación:

Al 31 de diciembre de 1999, haber alcanzado las edades que señala el siguiente cuadro que varían en función a las actividades

Densidad de Aportación:

Con anterioridad al 31 de diciembre del 2004, haber contar, al menos, con 20 años de aportación al SNP y/o al SPP.

Período mínimo de labores:

Con anterioridad al 31 de diciembre del 2004, haber desempeñado labores por un período mínimo en las siguientes modalidades de trabajo:

1.1.2. Pensión de invalidez

En el SPP un afiliado es inválido cuando tiene una pérdida mayor o igual al 50% de su capacidad de trabajo. Según su grado, esta pérdida puede ser parcial o total y, según su naturaleza, temporal o permanente. En cualquier caso, el SPP contempla el derecho de percepción de una pensión de invalidez si se cumplen los siguientes requisitos:

Requisitos:

Haber sido evaluado y dictaminado como inválido por el Comité Médico de las AFP (COMAFP) o el Comité Médico de la SBS (COMEC). La pensión se paga cuando la pérdida en la capacidad de trabajo supera el 50% y el afiliado no alcanza la edad requerida para jubilarse. Para el otorgamiento de dicho beneficio, el afiliado debe solicitar a la AFP la evaluación de su caso, mediante la presentación de una Solicitud de Evaluación y Calificación de Invalidez.

Pensión a otorgar:

Si el trabajador es inválido total (menoscabo superior al 66%): recibe 70% de las últimas 48 remuneraciones. Si el afiliado es inválido parcial (menoscabo superior a 50% pero menor a 66%): recibe 50% de las últimas 48 remuneraciones.

Financiamiento:

Si existe cobertura del seguro: la pensión se financia con el dinero acumulado en la CIC, más el valor de redención del BdR de ser el caso y, el aporte adicional de la empresa de seguros que administra el seguro previsional. Si no existe cobertura

del seguro: la pensión es financiada con el dinero acumulado en la CIC, más el BdR de ser el caso. No hay aporte adicional por parte de la aseguradora

El financiamiento de las pensiones con cobertura del seguro implica que éstas se pagan de forma vitalicia, mientras que, cuando no hay cobertura del seguro, las pensiones se financian con los recursos que el afiliado haya acumulado en su CIC hasta que éstos se agoten.

1.1.3. Pensión de sobrevivencia

Estas pensiones se generan con el fallecimiento del afiliado y son pagadas a los beneficiarios debidamente acreditados.

Beneficiarios:

(1) la cónyuge o concubina, (2) los hijos menores de 18 años, o mayores de 18 años pero declarados inválidos y, (3) los padres mayores de 65 años, siempre que hayan dependido económicamente del afiliado.

Pensión a otorgar:

Se considera los siguientes porcentajes de la remuneración mensual:

- 42% para el cónyuge o concubino sin hijos;
- 35% para el cónyuge o concubino con hijos;
- 14% para los hijos menores de 18 años, o mayores de 18 incapacitados de manera total y permanente para el trabajo;
- 14% tanto para el padre como la madre, siempre que sean inválidos total o parcialmente o que tengan más de 60 años y que hayan dependido económicamente del causante.

Cabe señalar que este mecanismo de asignación de porcentajes de pensión para los beneficiarios del SPP es diferente al del SNP y del Decreto Ley. N° 20530. En estos dos últimos el porcentaje para la viuda alcanza el 50% y 100%, respectivamente, en ambos casos superiores al máximo de 42% del SPP.

Las modalidades de pensión

En el SPP existen 3 modalidades básicas bajo las cuales se otorgan las prestaciones: (i) Retiro Programado, (ii) Renta Vitalicia Familiar y (iii) Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida. Cada una de ellas está en función de las preferencias del trabajador (si valora más asegurarse pensiones vitalicias para él y su grupo familiar o prefiere percibir pensiones ligeramente más elevadas que no necesariamente serán pagadas de forma vitalicia)

Se entiende por Retiro Programado (RP) a aquella modalidad de pensión mediante la cual el afiliado, manteniendo propiedad sobre los fondos acumulados en su CIC, efectúa retiros mensuales contra el saldo de dicha cuenta hasta que la misma se extinga. El afiliado recibe una pensión –a cargo de la AFP- hasta que no queden más recursos para el financiamiento de la misma. Si el saldo es reducido, entonces la pensión se pagará por un período corto de tiempo, mientras que si es significativo, la pensión será elevada y además le permitirá gozar de una pensión por mucho más tiempo. Normalmente, bajo esta modalidad recaen aquellos afiliados cuyos saldos CIC no les permiten acceder a una Renta Vitalicia Familiar, la cual es por lo general la preferida por los afiliados.

La Renta Vitalicia familiar (RVF) es aquella en la que el afiliado o los beneficiarios contratan directamente con una Empresa de Seguros el pago de una renta mensual hasta el fallecimiento del afiliado y, luego de ello, el pago de pensiones de sobrevivencia en favor de los beneficiarios.

La última modalidad básica que ofrece el SPP es la Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida (RTVD), que es una mezcla de las dos anteriores. El afiliado que la elige retiene en su CIC los fondos suficientes para obtener de la AFP una Renta Temporal (cuyas características son similares a las del RP) y, adicionalmente, contrata una RVF, con la finalidad de recibir pagos mensuales a partir de una fecha determinada. La Renta Vitalicia que se contrate no puede ser inferior al 50% del primer pago mensual de la Renta Temporal ni superior al 100% del mismo

Las aportaciones y la importancia de la cobertura del seguro previsional

Con relación a la aportación que efectúa cada afiliado en el SPP, debe destacarse la importancia que éstos se acumulen en el tiempo y vayan creciendo de acuerdo a la rentabilidad obtenida por el Fondo de Pensiones. Una acumulación continua junto a una buena rentabilidad permitirá a los afiliados tener mejores niveles de pensión al momento de su jubilación.

La contribución o aporte obligatorio que debe efectuar el afiliado tiene 3 componentes:

- Aporte al Fondo de Pensiones: asciende a 8% de la remuneración del trabajador y es el que se acumula en la CIC del afiliado.
- Prima de seguros: en promedio, a diciembre del 2003, asciende a 0,92% y es pagado a la Empresa de Seguros que cubre los riesgos de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.
- Comisión: a diciembre de 2003, el promedio de las comisiones en el mercado ascendía a 2,27%. Este porcentaje es pagado a la AFP en retribución por la administración del fondo de pensiones.

A diciembre del 2003, el descuento total que enfrenta un trabajador (suma de aporte, comisión y prima) asciende en promedio a 11,19%, y dependiendo de la AFP, puede fluctuar entre 10,98% y 11,47% de su remuneración. De este descuento, en promedio, 20% está destinado a cubrir los costos de administración de su fondo de pensiones (comisión), 8% a la cobertura de los riesgos previsionales de invalidez y muerte y, 72% a la acumulación de recursos en su CIC.

En el caso de los costos por comisiones, cabe señalar que, en promedio, este alcanza a 2,27% de la remuneración y, dependiendo de la AFP va desde 2,10% hasta 2,45%, representando cerca del 30% del aporte a la CIC.

En el caso de trabajadores dependientes, los empleadores son los que retienen y pagan los aportes obligatorios a las AFP, mientras que en el de los trabajadores independientes, éstos los realizan por cuenta propia. Se asume que el aporte del

trabajador independiente es equivalente al que un trabajador asalariado hubiera realizado. Ello debido a que, el salario de estos trabajadores independientes es determinado a partir de un convenio entre el trabajador y la AFP.

En ambos casos, los trabajadores tienen la posibilidad de realizar aportes voluntarios a su CIC, con la finalidad de acumular mayores recursos y así acceder a una jubilación anticipada o a un mayor nivel de pensión. Esta aportación voluntaria no está sujeta al pago de comisiones adicionales ya que se efectúa una vez que el aporte obligatorio ha sido efectuado.

En cualquier caso, mayores niveles de aportación, así como la continuidad de los mismos, son muy importantes al interior del SPP, ya que no sólo contribuyen a acumular mayores recursos producto de la capitalización sino que también son determinantes para el acceso a la cobertura del seguro.

Para acceder a esta cobertura del seguro previsional, el principal requisito es que todo afiliado debe contar con 4 aportaciones en el curso de los 8 meses calendario anteriores al mes correspondiente a la fecha de ocurrencia del siniestro (invalidez o muerte). El acceso a esta cobertura implica el compromiso de la empresa de seguros para otorgar la pensión vitalicia a que tiene derecho el afiliado inválido o los beneficiarios (en caso de la muerte del titular). Por lo tanto, bajo este esquema coberturado, una pensión es financiada con el saldo CIC más el aporte adicional que efectúa la empresa de seguros.

Por el contrario, cuando el afiliado no accede a la cobertura por alguna de las causales de exclusión³³ o por el incumplimiento del requisito previamente descrito, la pensión de invalidez o sobrevivencia es financiada únicamente con los recursos del afiliado (saldo acumulado en la CIC) y hasta donde éstos alcancen.

1.2 La Rentabilidad en el SPP y los niveles de pensión

Una de las fuentes más importantes de financiamiento de las pensiones en el SPP es la rentabilidad. Los aportes mensuales efectuados por los trabajadores afiliados

forman parte del fondo que administra cada AFP, y el cual es invertido en valores e instrumentos financieros en los mercados de capitales local y del exterior.

En tal sentido, el principal objetivo es hacer que el fondo de pensiones alcance el mayor rendimiento con el menor riesgo posible, el cual se mide a través de la tasa de rentabilidad, que expresa el porcentaje de incremento del dinero aportado por los trabajadores como producto de las inversiones realizadas.

En 1996, con el Decreto Legislativo No. 874, se introdujeron cambios importantes en el SPP. Este dispositivo plantea, al igual que el Texto Único Ordenado de la Ley del SPP (D.S. 054-97-EF), una adecuada difusión hacia los afiliados y el público en general de la rentabilidad neta de las inversiones del Fondo de Pensiones que administran las AFP.

1.4.1. Rentabilidad bruta

Es la tasa de rentabilidad que actualmente se calcula en el SPP. Este tipo de rentabilidad sólo considera la variación del valor cuota³⁴ y de los precios (IPC). Aplicando el primer criterio (valor cuota) se obtiene la rentabilidad nominal, mientras que aplicando ambos criterios (valor cuota y precios) se calcula la rentabilidad real del valor cuota. La metodología es de la siguiente forma:

1.4.2. Rentabilidad neta

La crítica que actualmente existe sobre esta metodología de cálculo y su difusión como rendimiento del Fondo de Pensiones es que no sería tan útil desde el punto de vista del afiliado. Para este último, el retorno más importante sería aquel que descontase las comisiones pagadas a las AFP, es decir la rentabilidad neta.

En tal sentido, existen diversas propuestas sobre cómo debe calcularse esta rentabilidad, entre las cuales destacan la metodología chilena. En cualquier caso, ello constituye una de las tareas por desarrollar en el ámbito del SPP.

El Bono de Reconocimiento y los Bonos Complementarios

En un proceso de desarrollo intermedio como el que actualmente se encuentra el SPP, otra de las fuentes más importantes de financiamiento de las pensiones –en adición a las aportaciones y la rentabilidad- es el Bono de Reconocimiento (BdR).

El BdR constituye el reconocimiento por parte de la ONP, en representación del Estado Peruano, de los aportes que un trabajador ha realizado al SNP³⁶. La emisión de este título valor permite que los trabajadores que hayan estado afiliados al régimen del Decreto Ley N° 19990 y decidan incorporarse al SPP no pierdan los aportes ya realizados y puedan seguir acumulando recursos para su jubilación³⁷. La forma de cálculo de su valor nominal está definido de la siguiente forma y tiene un tope de S/ 60 000:

$$B = 0,1831 * R * M$$

Donde:

B es el valor nominal

R es el promedio de las últimas 12 remuneraciones

M es la cantidad de meses aportados

Dependiendo de cuáles son los períodos que el afiliado prefiere que se le reconozcan sus aportaciones y de su fecha de traspaso, existen tres tipos de bonos: (1) BdR 1992, (2) BdR 1996 y (3) BdR 2001.

- El BdR 1992: que reconoce los aportes realizados al SNP hasta diciembre de 1992 y está expresado en soles de diciembre de ese mismo año;
- El BdR 1996: que reconoce los aportes hasta diciembre de 1996 y está expresado en soles de enero de 1997³⁹ y;
- El BdR 2001: que reconoce los aportes efectuados hasta diciembre del 2001 y su valor nominal se encuentra expresado en soles de enero del 2002⁴⁰.

Actualmente, para obtener cualquiera de los BdR previamente señalados, existen dos requisitos:

- a) Haber estado afiliado a alguno de los sistemas de pensiones administrados por el IPSS y/o ONP y;
- b) Haber aportado un mínimo de 48 meses dentro de los 10 años previos a diciembre de 1992, 1996 o 2001 según se trate de BdR 1992, 1996 o 200141, respectivamente.

Por su parte, las redenciones o pagos por estos BdR se hacen efectivos cuando:

- a)** El afiliado cumple con la edad legal de jubilación o accede a una jubilación anticipada; **b)** El afiliado queda inválido de forma permanente o;
- c)** El afiliado fallece

Dichos pagos están a cargo de la ONP y se realizan sobre total del valor actualizado, el cual está compuesto tanto del valor nominal descrito previamente (expresado en soles de 1992, 1997 o 2001 según corresponda al tipo de bono) y el ajuste por inflación calculado con el IPC de la fecha de actualización entre el IPC correspondiente a cada tipo de BdR.

De otro lado, con la finalidad de hacer equivalentes los beneficios del SPP con los del SNP y así evitar la desafiliación del primero y el consecuente regreso de los trabajadores al segundo, a partir del 2000, se implementaron nuevos beneficios en el SPP como la Pensión Mínima y los regímenes de jubilación adelantada para trabajadores mineros, de construcción civil, con derecho ya adquirido en el SNP, y desempleados.

Dentro de cada uno de estos nuevos regímenes existe un compromiso muy importante por parte del Estado Peruano, por intermedio de la ONP, para financiar la parte no cubierta de las pensiones con el saldo de la CIC y la redención del BdR, a efectos de hacer equivalentes las pensiones en ambos sistemas. Este compromiso ha contemplado la creación de los denominados Bonos Complementarios, los cuales son:

- a) El Bono Complementario de Pensión Mínima (BCPM), se otorga a los afiliados que cumplen con los requisitos para acceder al beneficio de Pensión Mínima e implica el compromiso del Estado para financiar aquella parte no cubierta por los

recursos de propiedad del afiliado, a efectos que la pensión que se calcule en el SPP resulte igual a la Pensión Mínima que se otorga en el SNP (S/. 415).

b) El Bono de Reconocimiento Complementario (BRC) se otorga a aquellos trabajadores que acceden al Régimen Extraordinario de la Ley No. 27252, referida a la Jubilación Anticipada para los trabajadores que realizan actividad de riesgo (mineros y de construcción civil). La finalidad del BRC es facilitar la jubilación anticipada mejorando el nivel de pensión del afiliado a través del reconocimiento de un mayor monto sobre las aportaciones efectuadas al SNP. Este reconocimiento adicional (BRC) se determina sobre la base de la edad, años de aportación al SNP y/o SPP y años laborados en la actividad de riesgo.

c) El Bono Complementario de Jubilación Adelantada (BCJA) representa el compromiso de garantía que asume el Estado a fin de otorgar una pensión a los afiliados que al momento de su incorporación al SPP, ya contaban con los años de aportación y edad requeridos para acceder a una pensión de jubilación adelantada del Decreto Ley No. 19990.

Los Bonos Complementarios -a diferencia de los BdR que redimen al momento que el afiliado accede a la jubilación y en una sola armada- se pagan cuando a los afiliados que han accedido a los regímenes de Pensión Mínima, Jubilación Adelantada Decreto Ley No. 19990 o Jubilación Anticipada para trabajadores de Riesgo, se les agota el saldo de su CIC y el saldo proveniente de la redención de su BdR y, por tanto, no tienen más recursos para continuar financiando sus pensiones.

Por tal motivo, los Bonos Complementarios no se pagan en una sola armada sino que se efectúan bajo la forma de pensiones, una vez que se agotan los recursos del afiliado. Siendo ello así, el compromiso del Estado no se ejecuta de forma inmediata.

DERECHO COMPARADO

- ✓ **En Chile:** El D.L. N°3500 establece 3 tipos de pensiones: Vejez (a edad de jubilación anticipada), Invalidez (parcial o total) y Sobrevivencia.

Las modalidades de pensión se refieren a la forma de financiamiento y administración de las pensiones y son el Retiro Programado y la Renta Vitalicia. (Inmediata, diferida o con retiro programado).

Estas modalidades son para los tres tipos de pensiones: Vejez, Invalidez y Sobrevivencia.

En la Pensión de Sobrevivencia debe existir acuerdo entre todos los beneficiarios para optar por una modalidad de Renta Vitalicia. Mientras no haya acuerdo entre los beneficiarios quedarán afectos a la modalidad de Retiro Programado.

Tipos de pensiones

Las **Pensiones de Vejez** se financian con una cotización individual correspondiente al 10% de las remuneraciones y rentas imposables del afiliado a la AFP con un tope de 70,3 UF, (para el año 2013), más la rentabilidad generada por estos fondos.

En las **Pensiones de Invalidez y Sobrevivencia**, el ahorro individual acumulado por el afiliado durante su vida activa se complementa con un Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS) que las AFP contratan para sus afiliados con Compañías de Seguros de Vida. El SIS y los gastos de administración del sistema se financian con una cotización adicional al 10% antes mencionado.

1. Pensión de Vejez

Es un beneficio previsional establecido en el D.L. N° 3.500, que consiste en el derecho que tienen los afiliados al sistema previsional a obtener una pensión con sus fondos ahorrados, una vez que hayan cumplido con los requisitos legales para tal efecto.

a) A edad de jubilación:

Los hombres pueden pensionarse al cumplir 65 años de edad y las mujeres al cumplir 60 años de edad.

b) Jubilación anticipada:

Las personas afiliadas a una AFP pueden pensionarse anticipadamente, antes de cumplir la edad legal, siempre que tengan fondos suficientes en su cuenta individual para obtener una pensión:

- igual o superior al 70% del promedio de las remuneraciones percibidas y rentas declaradas en los últimos 10 años, e,
- igual o superior al 80% de la Pensión Máxima con Aportes Solidarios (PMAS).

2. Pensión de Invalidez

Es un beneficio que reciben los trabajadores afiliados al sistema previsional que hayan sido declarados inválidos por la Comisión Médica de la Superintendencia de Pensiones.

- a) Parcial: pérdida de capacidad de trabajo igual o superior a 50% e inferior a 2/3.
- b) Total: pérdida de capacidad de trabajo de al menos 2/3.

3. Pensión de Sobrevivencia

La Pensión de Sobrevivencia es un beneficio que reciben los beneficiarios establecidos en el D.L. 3.500 de un afiliado que ha fallecido, siempre que éstos cumplan con los requisitos legales para tal efecto.

Modalidades de pensiones

1. Retiro Programado (RP)

- La AFP paga la pensión con cargo a la cuenta de capitalización individual del afiliado.
- El monto de la pensión se calcula y actualiza cada año en función del saldo de la cuenta individual, la rentabilidad de los fondos, la expectativa de vida del afiliado y/o la de sus beneficiarios y la tasa vigente de cálculo de los retiros programados.

- El monto de la pensión varía cada año, y normalmente disminuye con el tiempo.
- El afiliado mantiene la propiedad de sus fondos y puede cambiarse de AFP y de modalidad de pensión.
- Al fallecer, con el saldo remanente se continuará pagando pensiones de sobrevivencia a sus beneficiarios y si éstos no existen, los fondos que eventualmente quedaren se pagarán como herencia.

2. Renta Vitalicia

- Es un contrato de carácter irrevocable donde una Compañía de Seguros de Vida (CSV) se obliga a pagar pensiones al causante y a los beneficiarios.
- Estos contratos se rigen bajo los Modelos de Pólizas (inmediata y diferida) y los adicionales con los que se pueden contratar, los cuales son desarrollados y depositados por la Comisión para el Mercado Financiero, con consulta a la Superintendencia de Pensiones.
- Las CSV deben tener una clasificación de riesgo superior a BB.
- Se puede garantizar a los beneficiarios el pago íntegro de la pensión del causante u otro asegurado garantizado, por un periodo determinado.
- Se puede aumentar el porcentaje a recibir por el o la cónyuge debiendo aumentar el porcentaje de los otros beneficiarios para mantener la proporción establecida en el D.L. N° 3.500.
- Las modalidades de renta vitalicia son:
 - RV Inmediata
 - RV Diferida
 - RV Inmediata con Retiro Programado

2.1 RV Inmediata

- La contrata un afiliado o los beneficiarios de un afiliado fallecido con una CSV. Si la contrata el afiliado, la compañía se obliga al pago de una renta mensual, fija en UF, para toda la vida del afiliado y fallecido éste, a sus beneficiarios de pensión. Si la contratan los beneficiarios de un afiliado fallecido, la compañía se obliga al pago de una renta mensual, fija en UF, para toda la vida de los beneficiarios vitalicios y hasta los 24 años para los hijos no inválidos que se encuentren estudiando.

- La AFP traspasa a la CSV los fondos del afiliado para financiar la pensión contratada, dejando el afiliado de tener la propiedad de sus fondos.
- Una vez contratada, es irrevocable, por lo que no puede cambiarse de Compañía de Seguros ni de modalidad de pensión.
- Se puede optar por esta modalidad sólo si su pensión es mayor o igual al monto de la Pensión Básica Solidaria de vejez.
- Se pueden contratar Condiciones Especiales de Cobertura, para mejorar la situación de los beneficiarios de pensión de sobrevivencia.

2.2 RV Diferida

- El afiliado contrata con una CSV el pago de una renta vitalicia mensual, fija en UF, a partir de una fecha futura, dejando en su cuenta individual de la AFP un saldo para una renta temporal, por el periodo que va entre la selección de esta modalidad y el inicio del pago de la renta vitalicia diferida. También puede ser contratada por los beneficiarios de pensión de un afiliado fallecido.
- Respecto de la renta vitalicia que incluye esta modalidad, se pueden contratar Condiciones Especiales de Cobertura.
- La renta vitalicia diferida se puede adelantar:
 - a) disminuyendo el monto de la renta asegurada,
 - b) pagando una prima adicional con cargo al saldo que mantuviere en su cuenta de capitalización individual o voluntaria, o
 - c) una combinación de las anteriores.
- La renta vitalicia diferida no puede ser inferior al 50% del primer pago mensual de la renta temporal, ni tampoco superior al 100% de dicho primer pago. En caso de pensiones de sobrevivencia debe ser igual al 100% del primer pago de renta temporal
- La renta vitalicia diferida debe ser igual o mayor que la Pensión Básica

2.3 RV Inmediata con Retiro Programado

- En esta modalidad se dividen los fondos que el afiliado tiene en su cuenta individual de la AFP y contrata simultáneamente una renta vitalicia inmediata y una pensión con Retiro Programado.

- Respecto de la Renta Vitalicia se pueden contratar Condiciones Especiales de Cobertura.
- Sólo podrán optar por esta modalidad aquellos afiliados que puedan obtener una renta vitalicia inmediata que sea igual o mayor que la pensión básica solidaria de vejez.
- El retiro programado puede cambiarse posteriormente a una renta vitalicia.
- Se puede optar por cualquiera de los fondos de la AFP, con aquella parte del saldo con la que se acoge a la modalidad de retiro programado cumpliendo con los requisitos legales del D.L. 3.500

✓ **En España:** El sistema de pensiones español es un sistema de reparto y de prestación definida, el cual se financia en base a las cotizaciones sociales de los 6 trabajadores y las empresas actuales. El mayor montante de los gastos que tiene que asumir el sistema de pensiones se debe al pago de las prestaciones por jubilación.

En España, el sistema público de pensiones se mantiene gracias a las aportaciones de todos los trabajadores, que por medio de sus cotizaciones a la Seguridad Social se encargan de nutrir la llamada '**Caja única**', que es el fondo de donde sale el dinero para abonar las pensiones por jubilación. En otros países, para conservar este derecho, cada trabajador cotiza y aporta dinero para su plan de pensiones individual.

Las pensiones públicas en España se rigen bajo cinco principios:

- **Principio de reparto:** las cotizaciones de los trabajadores en activo se encargan de financiar las prestaciones que haya en ese momento.
- **Principio de proporcionalidad contributiva:** la cuantía de las prestaciones mantendrá una relación directa con las cantidades aportadas a la Seguridad Social, así como al periodo de cotizaciones.
- **Principio de universalidad:** las personas que no hayan contribuido al sistema también podrán beneficiarse de prestaciones no contributivas que tienen por objetivo satisfacer las necesidades más básicas.

- **Principio de gestión pública:** la Seguridad Social estará financiada y gestionada en todo momento por organismos públicos.
- **Principio de suficiencia de prestaciones:** la cuantía de las prestaciones debe ser suficiente para garantizar las necesidades protegidas.

Una vez que el trabajador se retire del mercado laboral tras haber cumplido la edad legal de jubilación y haber cotizado los años correspondientes podrá acceder a una pensión mensual de carácter vitalicio. La cuantía de la misma variará en función de las bajas por las que haya cotizado en los últimos años de vida laboral (que alcanzará los 25 años en 2022), los años cotizados y el tipo de jubilación, que puede ser anticipada, diferida u ordinaria.

Para acceder a la pensión de jubilación pública hay que **cumplir una serie de requisitos**, como son:

1. Tener cotizados como mínimo quince años.
2. En el periodo de quince años anteriores a la jubilación hay que acreditar al menos un par de años de cotizaciones.

La ley de 2013, con **cambios en la edad de cotización y en los periodos de cotizaciones computables para la pensión de jubilación**, ha provocado un mayor endurecimiento para acceder a esta prestación. De los 65 años establecidos para la retirada laboral en 2013, en 2027 se pasará a los 67 años. Podrán continuar jubilándose a los 65 años sin penalización aquellos que al menos hayan cotizado 38 años y seis meses.

Este formato de prestación pública **exige para su viabilidad que haya más trabajadores activos que pensionistas**, así que el sistema dependerá en gran medida de la pirámide poblacional. Sin embargo, en los últimos años, ante el envejecimiento de la población y la alta tasa de paro, el sistema ha sufrido un duro varapalo. Al gastarse más de lo que se ingresa, es decir, que los trabajadores activos no consiguen sufragar el gasto de las pensiones de jubilación, el Gobierno se ha visto obligado a recurrir al Fondo de Reserva de la Seguridad Social, también conocido como **la hucha de las pensiones**, en donde se había ido acumulando el superávit de las cotizaciones desde el año 2000.

La previsión es que los trabajadores que se jubilan en el plazo de 10-20 años reciben unas pensiones inferiores a las que reciben los jubilados más recientes, sobre todo por la presencia de salarios más bajos y bases de cotización menores, así como la ampliación de los años de cotización y de la edad de retirada.

IV. ANÁLISIS DEL PROBLEMA

1. EL SISTEMA DE PENSIONES EN EL MUNDO

Prusia a partir de 1881, fue el primer país en crear un sistema público de pensiones, llamado de reparto, el realizador de este sistema fue el canciller Otto Von Bismark (1815 –1898), quien creó el sistema en un esfuerzo político por debilitar al partido socialista alemán. Increíblemente él estableció que la edad de jubilación era de 65 años cuando el promedio de esperanza de vida de un prusiano era solamente 45 años, sin embargo su idea con el tiempo fue dispersada por todo el mundo.

Cuando el canciller alemán Otto Bismark inventó la previsión pública, un forma ingeniosa de crear fondos para garantizar la vejez, no tenía en mente el tamaño del problema que esta iniciativa generaría. La repartición simple es una cosa alemana, por su práctica: miles de jóvenes trabajando en el siglo XIX, aportaban un poco de su sueldo para sustentar a unos pocos viejos sobrevivientes o a quienes no fueron llevados a América por sus hijos emigrantes

Cincuenta años después, en 1917, los Estados Unidos también necesitan tener su previsión. Andrew Carnegie creó el TIAA, el fondo de los profesores y funcionarios de las escuelas superiores en Nueva York

La previsión oficial, en el diseño europeo, llegó en 1934. De esta forma, quedó por un lado, el estado del bienestar europeo, público y por el otro, el norteamericano, privado, ambos quebraron. El sistema americano en 1972, con la falencia de la Studebaker, fue socorrido por el Tesoro y se creó una previsión mixta, pública y privada; en Europa, los gobiernos ya no soportaron más su peso y desde los años 70 también crearon fondos privados de previsión complementaria.

1.1 América Latina

Chile

Fue el primer país en 1980 que aprobó la ley que permitió a los trabajadores escoger e invertir su contribución previsional en una cuenta individual de ahorro para la vejez.

La reforma previsional chilena creó el régimen de capitalización individual de los aportes administrados por empresas privadas denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), es un sistema de capitalización puro aunque subsiste un régimen de reparto residual, financiado con recursos fiscales, que desaparecerá con el tiempo. La cobertura del sistema es nacional. La pertenencia es obligatoria para los trabajadores que se encuentran en relación de dependencia y voluntario para los autónomos. El personal militar de las fuerzas armadas y de seguridad está exceptuado de incorporarse y se mantienen en regímenes propios preexistentes al momento del cambio del sistema previsional, este sistema cubre a toda la población frente a los riesgos de vejez, invalidez y muerte.

Aportes, existen dos tipos: (i) Obligatorio, los trabajadores dependientes aportan 10% de su remuneración y renta imponible mensual; (ii) Voluntarios, aportes adicionales con el fin de incrementar la cuenta de capitalización individual, pueden ser aportes realizados libremente por encima del 10% obligatorio y hasta un máximo de 60 unidades de fomento (mecanismo de indexación utilizado en la economía chilena), descontada la cantidad cotizada obligatoriamente para el sistema de pensiones y para el de salud, gozan de los mismos beneficios que los aportes obligatorios.

Las pensiones se financian con el capital acumulado en las respectivas cuentas individuales y con la garantía del Estado en los casos que corresponda.

A febrero del 2004 existen 5 sistemas de fondos (Tipos A, B, C, D y E), estos se diferencian por la proporción de sus recursos invertidos en títulos financieros de renta

variable. Los títulos de renta variable se caracterizan por tener un mayor riesgo y una mayor rentabilidad esperada

El Fondo Tipo A tendrá una mayor proporción de sus inversiones en renta variable, la que va disminuyendo progresivamente en los Fondos B, C y D. Por su parte el Tipo E sólo podrá invertir en instrumentos de renta fija, que tienen un menor riesgo relativo y una menor rentabilidad esperada. Límites de inversión máximos y mínimos en instrumentos de renta variable:

Distribución de inversión por multifondos -Chile		
	Límite Máximo Permitido	Límite Mínimo Obligatorio
FONDO A	80%	40%
FONDO B	60%	25%
FONDO C	40%	15%
FONDO D	20%	5%

El principal objetivo de la creación de un esquema de multifondos en el Sistema Previsional es incrementar el valor esperado de las pensiones que obtendrán los afiliados, además permite a los afiliados seleccionar distintas alternativas de inversión según sus preferencias.

La elección del tipo de sistema es opcional para los afiliados, los saldos totales por cotizaciones obligatorias, cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y depósitos para la cuenta de ahorro voluntario podrán permanecer en distintos tipos de fondos.

El sistema de pensiones chileno no considera la participación directa de los afiliados o trabajadores en el proceso de decisiones de las Administradoras, el control de los

usuarios se realiza a través de su afiliación y permanencia en cada administradora, su disconformidad sólo se puede expresar por la vía de cambiarse de Administradora.

El total de los fondos bajo gestión de las administradoras es de tal magnitud que les otorga una influencia preponderante dentro del Mercado de Capitales y sobre la marcha económica y financiera del estado chileno.

La información que otorgan las Administradoras está fundamentalmente referida a la inversión de los fondos y a la rentabilidad de éstos. No existe similar preocupación por difundir respecto a las nominaciones de directores que realizan en las sociedades anónimas donde tienen fondos previsionales invertidos, ni respecto a las estimaciones o proyecciones de las pensiones que potencialmente podrían obtener los afiliados, el impacto que las comisiones tengan sobre el monto de su potencial pensión ni respecto del seguimiento sobre las imposiciones declaradas y no pagadas.

El sistema chileno al 30 de enero de 2004 administra un fondo de inversiones de 50 mil millones de dólares, cifra que representa el 47% del PBI, dicho fondo es distribuido de acuerdo al tipo de sistema de la siguiente manera (Anexo N°2)

Tipos de Fondo AFP -Chile	
Tipo	Total activos
Tipo A	29,517.55
Tipo B	9,625.59
Tipo C	28,090.78
Tipo D	8,104. 63
Tipo E	1,946. 29
total	50, 684. 84

Las pensiones en el nuevo sistema son ya entre 50 y 100% más altas que las que continuaron cotizando en el régimen de reparto.

Al 31 de Diciembre de 2003 existen siete AFPs teniendo 6,979, 351 afiliados al sistema privado y pensionistas de 4,164, siendo la rentabilidad promedio real histórica de aproximadamente un 11.3%.

El crecimiento de la economía en los últimos años pasó de un histórico 3% anual a un 12% en promedio en los últimos 14 años.

Siete países latinoamericanos han privatizado sus sistemas de pensiones de reparto siguiendo el modelo chileno. En todos los casos, la estructura del sistema privado ha seguido estrechamente el esquema chileno. Sin embargo, no todos han adoptado dos aspectos importantes de la reforma chilena: a) la condición de que aquellos trabajadores que están en el sistema privado no son requeridos de contribuir al sistema público de pensiones; y b) que las nuevas personas que entran a la fuerza de trabajo forman parte del sistema privado.

Colombia

La Ley 100 de 1993 crea el “Sistema General de la Seguridad Social Integral”, formada por el conjunto de las entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, y por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios.

Esta ley elimina el monopolio del Estado en la prestación de los servicios de Seguridad Social, y establece un sistema competitivo, que implica que cada ciudadano puede elegir voluntariamente la entidad que le prestara la atención médica o la que le gestionará sus aportes para pensiones

Esta reforma permitió a los trabajadores optar por invertir entre 10% y 11% de sus salarios en una cuenta individual. Sin embargo, los trabajadores pueden cambiarse del sistema público al privado y viceversa, dando lugar a una permanente lucha entre la situación estatal y el sistema privado, perpetuando de esta manera el sistema de reparto. Para complicar la situación, los costos administrativos son más altos que los que serían de otra manera, considerando que los bonos de reconocimiento deben ser recalculados cada vez que un trabajador cambia de un sistema a otro.

El sistema previsional colombiano es mixto y tiene una cobertura nacional, la pertenencia es obligatoria para los trabajadores en relación de dependencia y optativa para los trabajadores independientes, está integrado por:

- Un régimen de reparto administrado por el Estado, a través del Instituto de Seguros Sociales. Este régimen está basado en el principio de solidaridad cuyo objetivo es el de garantizar a sus afiliados el reconocimiento y el pago de una pensión mínima y la ampliación de la cobertura mediante el subsidio a los grupos poblacionales que por sus características y niveles socioeconómicos no tienen acceso a los sistemas de seguridad social. — Un régimen de capitalización
- Un régimen de capitalización individual.
- Aportes: La tasa de cotización para el sistema general de pensiones tanto para los afiliados del régimen solidario de prima media con prestación definida como para el régimen de ahorro individual es de 13.5% del ingreso base de cotización, sobre la base de la siguiente estructura:
- Aportes personales de los trabajadores en relación de dependencia: 25% del total
- Contribuciones patronales: 75% del total
- Los afiliados independientes aportan el 13.5% del ingreso base.

En el régimen de ahorro individual tanto los afiliados como los empleadores tienen la libertad de realizar cotizaciones voluntarias que pueden ser retiradas presentando una solicitud con seis meses de anticipación

La evolución ha mostrado luego de cerca de nueve años, que los mayores obstáculos a la implementación de la reforma del 93 se han concentrado en el sistema de pensiones para los empleados del sector público, que exigirá en los próximos años un creciente monto de recursos directos del presupuesto, y cuya financiación es uno de los principales retos para las finanzas públicas.

Con ocasión de un nuevo proyecto de reforma que ha estado contemplando la actual administración, se ha vuelto a estimar los costos fiscales por concepto de obligaciones pensionales: los de transición parcial del reparto al sistema capitalizado, los subsidios permanentes al sistema residual definido por beneficios, las garantías de pensión mínima para el sistema de capitalización, y el apoyo a los sistemas que no han sido reformados. Es claro que los costos de transición al régimen de capitalización son sólo parte de los déficits que han resultado insostenibles para el fisco en el más largo plazo.

Es necesario un ajuste principalmente porque no se reformó o porque se ha ejecutado poco de la reforma de las pensiones para el sector público, y por la generosidad de la transición que mantuvo los regímenes anteriores de beneficios. El pago de obligaciones pensionales con funcionarios públicos nacionales y locales constituirá la carga fiscal más difícil de asumir para los gobiernos central y locales en los próximos 15 años.

De acuerdo con algunos supuestos plausibles, en el 2007 se habrá agotado las reservas para el pago de pensiones y el costo que representará la atención de sus obligaciones será añadido a la carga por concepto de atención a pensiones de funcionarios públicos, amenazando la sostenibilidad de las finanzas públicas. Por su parte los llamados costos de transición hacia un sistema de capitalización sólo asumirán el papel principal desde mediados de la próxima década.

Por lo anterior, simultáneamente con la definición de la financiación de estos pagos para el sector público, las más importantes tareas que tendría una nueva ronda de reformas en materia previsional serían, en primer lugar, la adopción de un régimen único general con parámetros que guarden un mayor equilibrio entre contribuciones y beneficios, con un reducido período de transición. En segundo término, los sectores excluidos tendrán que ser ajustados, y en lo posible deberían comenzar a hacer parte de este régimen general, además de generar mayores ingresos por cotizaciones para pagar sus amplios beneficios.

Existen además otros importantes ajustes que deberán ser realizados para reducir los déficits fiscales pensionables: Primero, suprimir las posibilidades de traslados

casi libres entre los dos subsistemas pensionables; segundo, adoptar ajustes a la pensión mínima; tercero, eliminar las exenciones tributarias para altas pensiones y cuarto, reformar el mecanismo de solidaridad para el pago de aportes, a favor del pago de pensiones mínimas.

Argentina

El sistema de Pensiones de la Argentina es uno de los más antiguos del continente, ya que algunos de sus esquemas iniciales fueron creados hace un siglo. Originariamente organizado como una compleja red de esquemas independientes con capitalización total o administrado por un organismo gubernamental que abarcaba a la mayor parte de la fuerza laboral con empleo formal. El proceso de envejecimiento de la población, combinado con la falta de planeamiento, la mala administración y los problemas en el mercado local (incluyendo una alta tasa de desempleo y un elevado empleo informal) derivaron en una creciente crisis que desembocó en la reforma estructural de 1993-94.

Estableció un sistema privado de retiro en 1994. Los trabajadores argentinos tienen la opción de colocar el 11% de sus salarios en cuentas individuales. Sin embargo también se mantiene el sistema de reparto, el cual provee a todos los trabajadores una llamada “pensión básica” tanto a los trabajadores públicos como privados. La ley establece que todos aporten el 16% de su salario al sistema de reparto. Al permitir que continúe el esquema de pensiones públicas, el gobierno argentino continúa incrementando las deudas de su fondo de pensiones por sí desfinanciado.

Es decir, el sistema previsional argentino se encuentra integrado por un régimen de reparto, administrado por el estado a través de la Administradora Nacional de Seguridad Social y por un régimen de capitalización individual a cargo de las administradoras de fondos de jubilaciones y pensiones constituidas al efecto.

El sistema es mixto, tiene una cobertura nacional y cubre a la población frente a los riesgos de vejez, invalidez y muerte. La pertenencia es obligatoria para los trabajadores que se encuentran en relación de dependencia y también para los

autónomos, aunque en este caso existen excepciones (el personal militar de las fuerzas armadas y de seguridad y policiales).

El modelo argentino tiene tres pilares: (i) Basado en el principio de solidaridad (régimen de reparto), el estado garantiza el pago de prestaciones previstas, hasta el monto del crédito presupuestario comprometido, estas prestaciones son financiadas con los aportes personales de los trabajadores en relación de dependencia afiliados a dicho régimen (11% del ingreso imponible), las contribuciones a cargo del empleador (16% del ingresos imponible); (ii) obligatorio y (iii) optativo estos funcionan por medio de la capitalización individual, regímenes basados en los saldos acumulados en cuentas individuales de todos los aportes obligatorios y voluntarios que realizan los trabajadores, una vez deducidas las comisiones a favor de las administradoras de jubilaciones y pensiones y de compañías de seguros, más la rentabilidad obtenida por la inversión de los activos del fondo a lo largo de los años.

Aproximadamente el 80% de los trabajadores formales están afiliados al esquema de capitalización, pero los cotizantes reales representan menos del 25% de la fuerza laboral. Las administradoras han acumulado activos desde el comienzo del sistema que, para fines del 2002, representa el 12% del PIB. Las utilidades de estos fondos han sido más elevadas de lo que esperaba, alcanzando una media real anual de 10.5% del PIB. Aunque se trata de un esquema relativamente joven, ya se está pagando beneficios a aproximadamente 112,000 jubilados, inválidos y pensionados.

Entre los muchos problemas que ha enfrentado el esquema de capitalización, es la diversificación de las inversiones, desde inicio del sistema, casi un 50% de los activos han sido invertidos en bonos públicos, esta concentración de riesgo, es explicada por la falta de alternativas y por el alto rendimiento de los bonos del gobierno, hizo que los fondos de pensiones sean extremadamente vulnerables a los problemas fiscales de gobierno argentino. Asimismo, la alta concentración en bonos públicos condujo a un debate acerca de la razonabilidad de contar con un esquema de capitalización cuando la mayoría de los fondos eran igualmente transferidos al gobierno.

Uruguay

En 1996 reformó su sistema de pensiones, siendo similar al de Argentina debido a que mantiene el sistema de reparto para todos los trabajadores, y se permite que una porción de los salarios se depositen en cuentas individuales.

El sistema previsional uruguayo está integrado por el régimen de solidaridad previsional administrado por el Estado a través del Banco de Previsión Social y el régimen de jubilación por ahorro individual administrado por empresas privadas, es decir el sistema es mixto y la cobertura es nacional, está integrado por: (i) El Régimen de Jubilación por Solidaridad Inter generacional, el cual otorga prestaciones definidas, financiadas por los trabajadores activos, por los aportes patronales, por los impuestos afectados y por la asistencia financiera estatal; y (ii) Régimen de Jubilación por Ahorro Individual Obligatorio, el cual está financiado por los aportes de los afiliados, los que se acumulan en cuentas de ahorro individual junto con el rendimiento de las inversiones.

México

El 1 de Julio de 1997, llevó a cabo una gran reforma, eliminando completamente el sistema público de pensiones para los trabajadores del sector privado, reemplazándolo con un sistema privado de cuentas individuales administrado por empresas privadas. Dada la tradición del país de ser un estado paternalista, esto fue un enorme logro.

Desafortunadamente, los trabajadores del sector público, incluyendo grandes gremios como profesores, trabajadores de la salud y los del servicio civil fueron obligados a permanecer en un sistema de reparto.

Se introdujeron algunas distorsiones en el proceso legislativo que necesitan corregirse. Primero, las compañías administradoras están obligadas a invertir un mínimo de 65% de los fondos en bonos del estado, con severas restricciones para otro tipo de inversiones, incluyendo una prohibición de invertir en el exterior. Segundo, se le permite al Instituto Mexicano de Seguridad Social, que aún está a

cargo del sistema de salud del gobierno, contar con su propia compañía de fondos de pensiones lo cual le permite competir con el sector privado y a la vez tiene a cargo auditar a otras compañías. Tercero, una gran parte de las contribuciones de las pensiones van a un fondo que maneja el gobierno para un programa de vivienda pobremente administrado. Finalmente, en lugar de proveer bonos de reconocimiento, la reforma permite una opción mediante la cual los trabajadores pueden escoger la utilización de los fondos acumulados en sus cuentas privadas o depender de los beneficios que el gobierno proveería bajo el viejo sistema, cualquiera sea más alto cuando se retiren. Por lo tanto no se eliminó la opción al trabajador con el sistema de gobierno como en el caso de los países que utilizaron el bono de reconocimiento

La reforma previsional mexicana es un sistema de capitalización puro, es obligatorio para los trabajadores en relación de dependencia y voluntario para los trabajadores autónomos, este sistema cubre a los trabajadores frente a los riesgos de vejez, invalidez y muerte.

Bolivia

El 1 de mayo de 1997, cerró su sistema de pensiones de reparto y lo reemplazó por un sistema privado de cuentas individuales. Los bolivianos ahora tienen 10% de sus salarios colocados en cuentas de jubilación para recibir beneficios a su vejez. El gobierno también suplió una anualidad los “bonosol”, para todos los pensionados, recursos que eran provenientes de la privatización de los activos del estado.

El sistema previsional boliviano se basa en el funcionamiento del régimen de capitalización individual, administrado por empresas privadas, es un sistema de capitalización puro con una cobertura nacional. La pertenencia es obligatoria para los trabajadores que se encuentran en una relación de dependencia y voluntario para los independientes, todos los afiliados al antiguo régimen de reparto y los que se incorporen al mercado laboral quedarán incluidos en el nuevo sistema. Al igual que el caso chileno el sistema previsional cubre a la población frente a los riesgos de vejez, invalidez y muerte.

Aportes: Existen tres tipos: (i) Obligatorio: Los trabajadores dependientes aportan el 10% de su remuneración mensual con destino a la cuenta individual. En el caso de los independientes la cotización es de un 10% de su ingreso cotizable; (ii) Voluntarios: Aportes adicionales con el fin de incrementar la cuenta individual y (iii) Primas de Seguro: Las prestaciones de invalidez se financian con las primas pagadas por los afiliados a la AFP. Las primas se cobran como un porcentaje del ingreso cotizable hasta cumplir los 65 años.

Brasil

El sistema público en Brasil^{7 7} Gazeta Mercantil, artículo escrito por el periodista José Antonio Severo, llevaron a los jubilados y pensionistas al paraíso en las décadas de los años 40, 50 y 60, vieron sus activos destrozados por el uso indebido de sus recursos por los gobiernos, prestando dinero para obras públicas y sociales administradas por la capital federal, Brasilia. Los fondos cerrados creados a partir de 1977, vienen resistiendo las investidas del Banco Central y el Ministerio de Hacienda que quieren usar sus activos para hacer política monetaria o tapar los hoyos del Tesoro.

En la actualidad el presidente brasileño Luis Inácio Lula da Silva ha planteado una reforma del sistema de pensiones, estableciendo que a los jubilados que perciben más de 1200 reales (400 dólares) mensuales se les descontara un 11% de la diferencia, asimismo todo funcionario estatal (federal, provincial o municipal) que se retire sólo tendrá derecho a recibir una jubilación igual al salario que percibía si acredita, por lo menos 55 años de edad y 30 años de contribución (en caso de ser mujer) y por lo menos 60 años de edad y 35 de aporte (en el caso de hombres). Además deberá haber trabajado al servicio del Estado no menos de 20 años, 10 de los cuales en la misma área o función.

En agosto de 2003 la Cámara de diputados de Brasil aprobó la propuesta de reformar el sistema público de pensiones, lo que permite que el proyecto pase al Senado para su aprobación final.

El gobierno brasileño gasta casi un cinco por ciento de su producto interno bruto en las pensiones de los trabajadores públicos y espera que la reforma les ahorre 56,000 millones de reales (18,600 millones de dólares) en 20 años.

1.2 Mundo desarrollado

Varios países desarrollados tienen sistemas privados de pensiones, especialmente los Estados Unidos, el Reino Unido, Japón, Suiza y Holanda. Sin embargo, ellos coexisten con importantes sistemas públicos de pensiones defectuosos. Solamente dos naciones desarrolladas Gran Bretaña y Australia han reformado sus sistemas públicos de pensiones, introduciendo parcialmente las cuentas individuales.

Estados Unidos

El sistema de pensiones prevaleciente en los Estados Unidos se califica como dual, al existir dos regímenes sobrepuestos que proveen ingresos a las personas que se retiran: El Old Age Survivors and Disability Insurance System (OASDI) del gobierno federal, conocido comúnmente como “seguridad social” (social security) este es un sistema de reparto y como tal, no acumula activos, ni participa activamente en el mercado de capitales; y un diverso sistema de retiro, patrocinado por los patronos del sector público y privado

La ley norteamericana no impone a las empresas la obligación de tener un plan de pensión; sin embargo cuando se establecen voluntariamente o como resultado de una negociación colectiva, deben apegarse a la legislación contractual y a la normativa específica existente. Otro aspecto que también vale la pena destacar es que el principal factor explicativo del extraordinario crecimiento de los fondos de pensión corporativos lo constituye el incentivo fiscal con que cuenta esta forma de ahorro, lo que explica gran parte del hecho de que a pesar de no ser un régimen obligatorio, está bastante generalizado y consolidado.

Las entidades que establecen planes de pensión para sus empleados se les denominan patrocinadores y como tal pueden participar las empresas privadas (que constituyen entre 65 y 70% del total), el gobierno federal, los gobiernos estatales o

locales, los sindicatos, o simplemente individuos para su propio beneficio. En la mayoría de los casos, estos fondos de pensión son financiados por contribuciones del patrono, aunque muchas veces también participan los empleados.

Los gastos de jubilación se asumen como una responsabilidad que básicamente recae en el empleador, especialmente, en el caso de las grandes corporaciones, llegando a formar parte de los beneficios competitivos que pueda ofrecer una empresa a sus trabajadores.

Los fondos de pensión juegan un papel clave para la economía y el mercado financiero norteamericano, mientras que en 1970 los activos totales de estos fondos representaban el 29.3% del PIB, en 1980 pasó al 40.7% y en 1991 representaban el 66%. Para finales de 1995 sus activos ascendían a \$ 4,037.4 billones, constituyéndose individualmente en el mayor inversionista institucional del mundo.

El sistema privado de pensiones de Estados Unidos está compuesto por una gran cantidad y variedad de planes, dentro de los que destacan los de tipo empresarial u ocupacional, ofrecidos por las firmas grandes y medianas, los sindicatos y los entes públicos (estatales y locales), que pueden diferir de actividad en actividad e incluso de empresa a empresa. En el caso de trabajadores independientes o empresas pequeñas existen otras opciones, que tienen un tratamiento impositivo similar.

Un plan de pensiones se consolida de dos formas: La primera es cuando la empresa celebra un contrato con una compañía de seguros, en la que como patrono acuerda pagar la contribución para pensión y la aseguradora garantiza un cierto nivel de beneficios a los jubilados. El otro procedimiento que agrupa a casi el 70% del total es la contribución a un fondo de pensión, cuya administración puede ser llevada a cabo directamente por la empresa utilizando personal propio, puede ser cedida a empresas financieras especializadas en la gestión de fondos, o mediante un combinación de ambas opciones.

Los planes de Propiedad de Acciones por parte de los Empleadores (ESOPS), son una forma novedosa e interesante por medio de la cual las empresas norteamericanas dan participación accionaria a sus empleados y, a la vez

contribuyen a su ahorro para la jubilación. Se estima que aproximadamente uno de cada diez trabajadores norteamericanos pertenecen a un plan de este tipo. El esquema consiste en que la empresa efectúa contribuciones al plan y este los utiliza en la compra de las acciones de la misma empresa contribuyente, a nombre de los trabajadores. Las acciones se van asignando a los trabajadores mediante algún método preestablecido, pero deben mantenerse hasta que el trabajador se jubile; momento en el cual el capital accionario de cada trabajador se convierte en un fondo de pensión individual.

Unión Europea

Tras décadas de aparente estabilidad, las principales potencias económicas de la Unión Europea han coincidido durante el año 2003 y lo que va del 2004, en revisar las bases de sus sistemas de protección social. El ahora debilitado primer motor del continente, Alemania inaugura una nueva etapa de sacrificios, Francia intenta frenar en la calle la reforma de pensiones y Austria vive movilizaciones desconocidas desde la post guerra.

Las reformas de los sistemas de protección social dependen de factores estructurales, por ejemplo los nuevos cambios demográficos como la baja natalidad o el envejecimiento de la población, que obliga ahora a cuidar las pensiones.

El Sr. Federico Durán, miembro de la comisión de la unión europea para la reforma del mercado de trabajo, manifiesta que las reformas son necesarias y que el sistema no está en peligro hoy y no lo estará mañana. El colapso se ha vaticinado muchas veces y cuando se hace proyecciones a largo plazo, como el año 2050, debería tenerse en cuenta muchas cosas. Es difícil hacer previsiones, pero sí es cierto que el sistema se puede encontrar con una situación que exija medidas mucho más traumáticas si no se hacen ahora las adaptaciones.

Agrega que uno de los problemas centrales es el envejecimiento de la población y la disminución del volumen de mano de obra activa, la que está entre los 16 y los 64 años. Uno de los desafíos en Europa ahora es aumentar la presencia activa de los trabajadores de más edad. Hay que intentarlo porque es necesario para el sistema.

Esto implicará mayores períodos de cotización, pero sin embargo manifiesta que Europa tendrá que acostumbrarse a un sistema público de pensiones que ofrezca un determinado nivel de cobertura, el más alto posible, y que conviva con otro privado donde cada uno se plantee fórmulas de ahorro en función de sus preferencias. Esa fórmula tampoco deja de tener problemas, como la actual caída en la rentabilidad de algunos fondos de pensiones. Ningún sistema está exento en estos momentos de problemas.

Las reformas están muy condicionadas por los calendarios electorales. Alemania acaba de salir de unas elecciones y ahora tiene un margen de maniobra mayor. Se firmó un pacto de Toledo con la finalidad de hacer que las pensiones no sean un campo de batalla electoral. De alguna manera eso se ha quebrado y se ha visto en Europa, como las prestaciones eran tema de discusión electoral. Resultando un peligro que se haga bandera política de un problema económico y social de importancia.

España

El actual modelo de pensiones en España es un sistema público con dos sub sistemas:

Sistema Contributivo: Tiene dos niveles, el sistema contributivo de la Seguridad Social, financiado con cotizaciones sociales de los trabajadores y empresarios, y el sistema de pensiones de funcionarios públicos denominado sistema de Clases Pasivas.

Sistema no Contributivo o asistencial: Financiado con impuestos generales, bajo el control de la seguridad social y que beneficia a la población mayor de 16 años incapacitada para el trabajo, enfermos crónicos o bien a aquellos que no han cubierto a los 65 años el período mínimo de cotización de la carrera de seguro. Durante los últimos ve

Durante los últimos veinte años ha tenido lugar un crecimiento muy importante el número de pensiones de la Seguridad Social. Se puede afirmar que se ha producido en los años noventa la maduración institucional del sistema público de pensiones en

la medida que, por ejemplo, en 1980 la relación activos / pensionistas era de 2.5 afiliados a la Seguridad Civil y en el año 2000 era de 1.7. Prácticamente se ha duplicado el número de pensiones contributivas en veinte años, si bien el período de fuerte crecimiento fue la década de los años ochenta al coincidir los siguientes factores: aceleración del propio proceso de envejecimiento de la población española (En 1980 la población de 65 y más años era el 11% y en el año 2000 ha llegado a ser el 16.8%); los ajustes de cientos de miles de trabajadores en la industria; la jubilación anticipada de cientos de miles de trabajadores en la industria y en la agricultura; la incorporación de colectivos que estaban fuera de la Seguridad Social. Estos factores explican que el crecimiento medio interanual del número de pensiones durante la década de los ochenta fuera del 4%, en la década del noventa este proceso se habrá moderado hasta un crecimiento que es justo la mitad del anterior, es decir en torno al 2%.

En la actualidad se plantea una reforma al sistema de pensiones de España y existen tres alternativas cruciales que se plantean ante la problemática futura del sistema de pensiones:

- Mantenimiento reformado del sistema de reparto: Es la opción defendida por los sindicatos y los partidos de la izquierda, coyunturalmente el gobierno; consiste en perfeccionar el sistema de reparto reforzando la naturaleza contributiva, su eficiencia económica y solidaridad interna. Esta opción asume la existencia de sistemas privados de pensiones de tipo “complementario”.
- Privatización del sistema de pensiones: Defendida desde finales de los años ochenta por el empresariado como política inmediata, hoy es una alternativa estratégica a largo plazo una vez se hayan cumplido determinados requisitos de transición. Aunque no sea una opción operativa políticamente, sin embargo, es una opción ideológica permanentemente activa.
- Sistema mixto de pensiones: Goza de un amplio apoyo entre el empresariado y los profesionales. Se trata de aplicar a corto-mediano plazo un sistema de “tres patas”: un sistema asistencial básico estatal; un segundo

sistema individual o colectivo de ahorro o planes privados; un tercer sistema, el más importante de tipo profesional, que en el largo plazo será de capitalización, y transitoriamente de reparto y capitalización.

3.2. REFORMA EN CAMINO: SISTEMA DE PENSIONES INTEGRADO

Las graves deficiencias en el Sistema de Pensiones peruano son evidentes. De este modo, el Sistema de Pensiones ha vuelto a ser objeto de debate y se han puesto sobre la mesa distintas propuestas para impulsar una serie de reformas, las cuales han sido propuestas tanto desde el frente de las AFP, como desde el Estado.

Al respecto, en enero del 2017 se emitió la Resolución Ministerial N° 017-2017-EF/10, mediante la cual se creó el grupo de trabajo denominado Comisión de Protección Social (CPS), dependiente del Ministerio de Economía y Finanzas. Dicha Comisión se creó con el objeto de plantear reformas económicas para financiar la cobertura universal de aseguramiento de salud y protección previsional, además de mejorar la protección frente al desempleo; sin afectar la sostenibilidad fiscal ni generar informalidad en el mercado de trabajo.

En efecto, en septiembre del 2017 la CPS presentó su informe final denominado Propuestas de Reformas en el Sistema de Pensiones, Financiamiento en la Salud y Seguro de Desempleo. En dicho informe, la CPS propuso su reforma integral del Sistema de Pensiones.

Así, la CPS propone desarrollar un sistema de pensiones de afiliación automática, integrado, eficiente e independiente de la condición laboral, que fomente el ahorro con solidaridad para la vejez y que fortalezca y establezca el ingreso en la etapa de jubilación sujeto a la disponibilidad de recursos fiscales, de modo que ningún peruano se quede sin una pensión básica:

Los objetivos de la reforma propuesta son:

- Construir un sistema de pensiones único e integrado.

- Ampliar sustancialmente la cobertura del sistema pensional, principalmente a través de la introducción de una pensión básica (antipobreza).
- Reducir los costos del sistema para el trabajador que ahorra para su vejez, a través de un mayor aprovechamiento de economías de escala en favor de los afiliados, una reducción de gastos innecesarios, una mejor y mayor diversificación de riesgos, y un despliegue más efectivo del papel rector del Estado.
- Incorporar un verdadero representante de la demanda (del colectivo de los afiliados).
- Incrementar los beneficios del sistema pensional, no solo a través de la mencionada pensión básica, ampliación de la cobertura y reducción de comisiones, sino también a través de un nuevo marco regulatorio que focalice la atención de los trabajadores y gestores de activos en la tasa de reemplazo (esto es, en el ingreso durante la etapa de jubilación como porcentaje del ingreso en la etapa de trabajo).

En este sentido, el nuevo sistema pensional estaría conformado por tres pilares complementarios:

- *Primer pilar:* una pensión básica universal, en donde se apuntaría inicialmente a una pensión mínima de manera subsidiaria, esto es, mediante un subsidio público focalizado en los afiliados de menores ingresos. El subsidio decrecería con el nivel de ahorro previsional acumulado por la persona al momento de su jubilación de manera de no eliminar por completo los incentivos a ahorrar en las poblacionales de menores recursos.
- *Segundo pilar:* ahorro con verdaderos fines previsionales, esto es, enfocado en la tasa de reemplazo. todos los ciudadanos en edad de trabajar (sean formales o informales) tendrían una CIC en la que se irían acumulando sus ahorros. Asimismo, existiría una entidad centralizadora que capturaría economías de escala en favor del afiliado, eliminaría costos que no traen claros beneficios sociales, representaría el interés colectivo de los afiliados ante los gestores de

carteras de inversión, y proveería (directamente o a través de terceros) adecuados servicios de información y asesoría financiera a los afiliados.

Este pilar contaría con un conjunto de incentivos estatales: (i) un subsidio a las contribuciones de los peruanos jóvenes de menores ingresos; (ii) un sistema de contribuciones complementarias (o aparejadas) por parte del Estado a los aportes de ahorro previsional hechos por trabajadores de menores ingresos; o, (iii) La facilitación de aportes de ahorro previsional a las CIC por vía de facturas de gasto (por ejemplo, facturas de pago por servicios de telefonía celular).

- *Tercer pilar:* desacumulación, que facilite la estabilidad de un ingreso decente durante el periodo de jubilación mediante el desarrollo de un mercado de rentas vitalicias simple, eficiente y barato junto con esquemas idóneos de retiro programado de los ahorros del trabajador.

Sin duda la propuesta expuesta responde a los problemas que viene afrontando el Sistema Previsional en el Perú. Inclusive, analistas y empresas del sector saludaron las propuestas. Por ejemplo, podemos mencionar a el presidente ejecutivo de Sura -dueña de AFP Integra-, Jorge Ramos, quien consideró adecuado el planteamiento que ha hecho la CPS formada por el gobierno para que la ONP, las AFP y Pensión 65 se articulen en un sistema integral y dejen de competir por los afiliados

Naturalmente, los objetivos de la reforma propuesta se irían alcanzando en el tiempo, luego de una etapa de transición y conforme la reforma vaya estableciendo las necesarias condiciones de mercado y los arreglos institucionales adecuados. Para ello, se requiere que la implementación de la reforma vaya de la mano con la estrategia de política pública orientada a la formalización de la economía.

V. CONCLUSIONES.

El derecho a la seguridad social ha sido reconocido a nivel nacional como derecho fundamental. Se trata de un derecho propio a la dignidad del hombre que garantiza el mantenimiento y evolución de la personalidad del individuo, así como a la plena manifestación de su humanidad. De allí que el estudio de la naturaleza de la jubilación como derecho fundamental debe partir del análisis previo de la más genérica categoría de la seguridad social, como manifestación del derecho fundamental a la jubilación.

En el orden nacional, el derecho a la seguridad social deriva de los artículos 50.73 y 74 de la Constitución Política, todos las partes de su Título V en el que se consagran los Derechos y Garantías Sociales de los habitantes.

El derecho a la seguridad social como derecho fundamental de aplicación a los habitantes del país, además de surgir directamente de la interpretación de la Constitución Política, se encuentra consagrado en instrumentos internacionales debidamente suscritos por nuestro país, tales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que según disposición expresa de la Carta Fundamental tienen autoridad superior de la ley pero que además gozan de la misma protección que los derechos constitucionales en tanto consagren derechos de carácter fundamental.

El derecho a la jubilación se adquiere cuando el interesado cumple con todos los presupuestos establecidos por ley, y no antes, sin que sea necesario que la haya reclamado, ni mucho menos declarado el reconocimiento o comenzado a percibirla, de la misma manera que el derecho a la herencia se adquiere en el momento de la muerte del causante, no en el de la apertura del juicio sucesorio, ni mucho menos en el de la adjudicación del derecho hereditario o de la entrega de los bienes al heredero.

El derecho a la jubilación, no puede ser condicionado con posterioridad a su reconocimiento como derecho adquirido, como derecho está sujeto a condiciones

y limitaciones, únicamente en cuanto se encuentren previstas en las normas que las reconocen y garantizan, de forma que si el trabajador ha cumplido con los requisitos y condiciones establecidas en cada régimen el derecho le debe ser respetado.

VI. RECOMENDACIONES:

La reforma estructural peruana ya tiene más de veintitrés años y ha sido sometida a numerosas correcciones que no han logrado resolver sus fallas fundamentales. Es hora de realizar una re-reforma integral que de una vez por todas forje un sistema mejor que cumpla con los principios esenciales de la seguridad social. El presidente de la Asociación Peruana de Compañías de Seguros alega que el ahorro individual no tiene por qué ajustarse a dichos principios porque «el sistema de AFP está en las antípodas de un sistema de seguridad social». Pero la reforma estructural prometió que mejoraría el antiguo sistema de seguridad social público de reparto ampliando la cobertura poblacional, pagando pensiones adecuadas, reduciendo el costo administrativo a través de la competencia, así como otros de los referidos principios. Estas promesas no se han cumplido en la gran mayoría de los países. En estos momentos El Salvador está estudiando una re-reforma y otros países probablemente seguirán esta senda.

Es esencial un diálogo social amplio y el aporte de propuestas profesionales y documentadas por otros actores a fin de contribuir a un debate serio, profundo y respetuoso. Las AFP chilenas han demostrado alguna flexibilidad para lograr un consenso. Las AFP peruanas deben tener presente que dicha actitud es necesaria si quieren evitar un cierre del sistema, como ya ha ocurrido en Argentina y Bolivia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arenas De Mesa, Alberto. “El Sistema de Pensiones en Chile: Resultados y Desafíos Pendientes” Santiago de Chile, Setiembre 1999.

Bertranou, Fabio; “Ampliando la protección: El papel de las pensiones mínimas y de la asistencia social”, Oficina Internacional del Trabajo, Santiago 2003.

Decreto Ley N° 25897 – Ley que crea el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones SPP.

Informe de la Comisión Especial encargada de estudiar la situación de los regímenes pensionarios de los Decretos Leyes N° 19990 y N° 20530 y otros a cargo del Estado, DS N° 003-2001.

Mccrossan, Paul & Melinsky, Eduardo; “Programa de Reforma Fiscal, Social y Fondo de Pensiones en el Perú.”, Eckler Partners, Diciembre 2002.

Morón, Eduardo; Abusada, Roberto; DuBois, Fritz y Valderrama, José “Estudio sobre el Sistema Privado de Pensiones y las Administradoras de Fondos de Pensiones”, Lima, Noviembre 2000.

Murro, Ernesto; “Una Visión Crítica de las Reformas privatizadoras y la necesidad de reformas progresistas en América latina”, Proyecto RLA/01/M10/SPA Los Sindicatos y el trabajo decente en la era de la globalización en América Latina, San Pablo, 7-9 Abril 2003.

Régimen a cargo del Empleador - Ley N° 10624

Régimen a cargo del Estado - Decreto Ley N° 20530

Régimen del Personal Militar y Policial - Decreto Ley N° 19846

Revista Asesoría Laboral, Año XII N° 133 Enero 2002

Revista Análisis Laboral, Vol. XXV, N° 287, Mayo 2001; Luis Aparicio Valdez

Sistema Nacional de Pensiones - Decreto Ley N° 19990

Sistema Peruano de Información Jurídica o Decreto Ley N° 19990 – Ley que crea
el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social.

Sistema Privado de Pensiones - Decreto Ley N° 25987